

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة احمد دراية ادرار



قسم : العلوم الإسلامية.

كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية.

# أثر انتماء محقق العمل بين الشريعة والقانون ( دراسة مقارنة )

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في الشريعة والقانون .

إشراف الدكتور

من إعداد الطالبتين:

\* د. فاتيح قيش

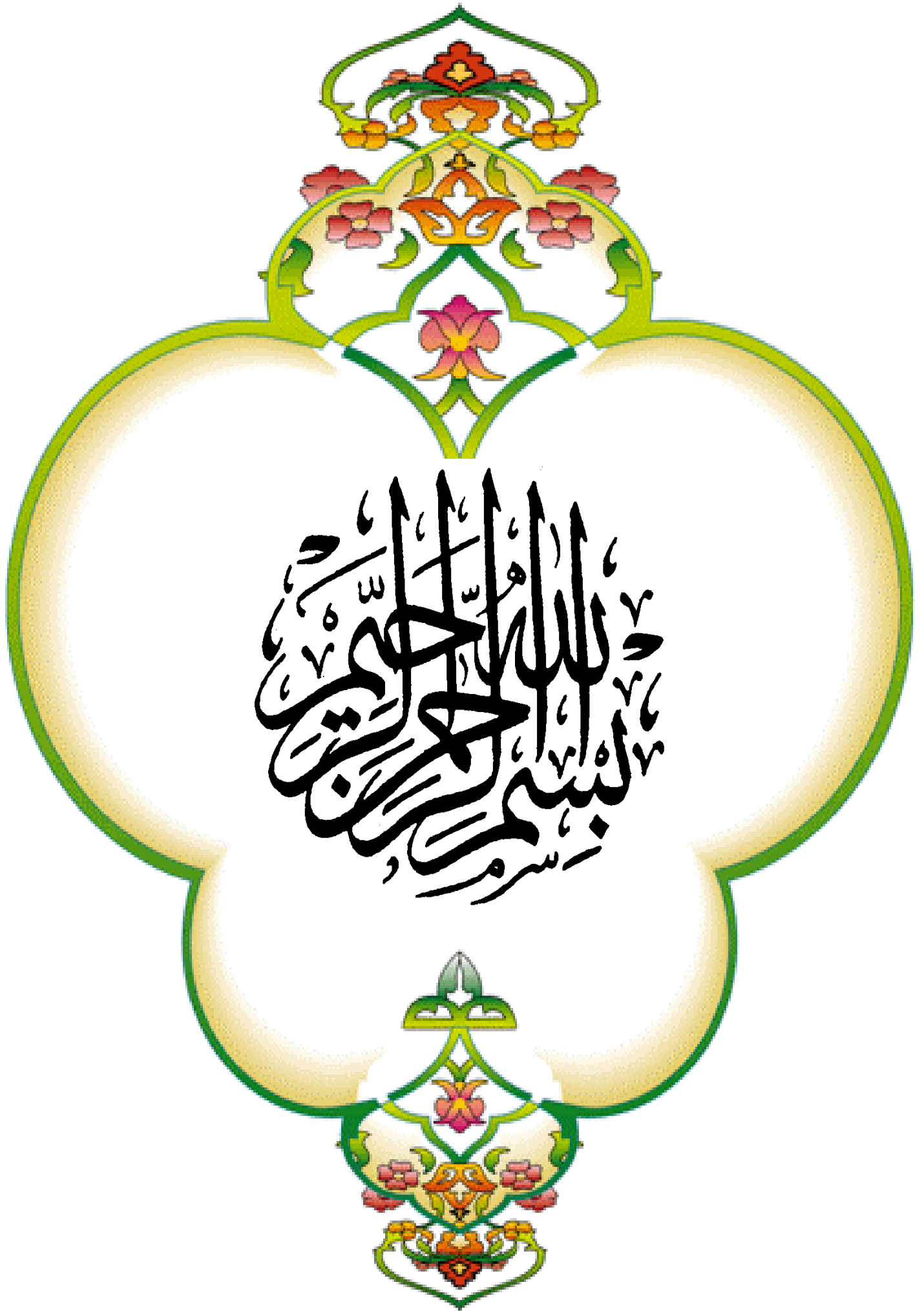
✍ بن احمد فاطمة .

✍ بن احمد لبللة .

لجنة المناقشة

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
01	موفق طيب شريف	أستاذ التعليم العالي	رئيساً
02	فاتيح قيش	أستاذ محاضر (أ)	مشرفاً ومقرراً
03	بكر اوي عبد الله	أستاذ محاضر (ب)	مناقشاً

الموسم الدراسي: 1438هـ / 1439هـ  
2017م / 2018م



{أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه}

رواه «ابن ماجه»

# شكر والعرفان

الحمد لله الذي به تتم خير الأعمال والذي بحمده يكون خير الإكمال الذي كان لنا خير المعين في صبرنا كان نعم اليقين لله نجزي الشاء ونقدم عملاً نرجو منه الرضا بحمده.

"فا لله لك الحمد و لك الشكر"

قوله صلي الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

واعترافاً بالفضل الجميل نتوجه بخالص الشكر والامتنان إلى الأستاذ المشرف الدكتور

## قيش فاتح

الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته وإرشاداته فقد تعلمنا منه الكثير ولازلنا نتعلم فجزاه الله عنا كل خير، وجعل ذلك في ميزان حسناته.

كما نتقدم بشكر الجزيل لي أستاذاتنا الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة، الذين تكرموا بقبولهم مناقشة هذه المذكرة، وانه يشرفنا أن نقف بين أيدهم

لتحظي مذكرتنا بتوجيهاتهم السديدة.

والشكر موصول لأساتذتنا الأفاضل لما بذلوه من عطاء في قسم العلوم الإسلامية، والي جامعة أدرار الموقرة ممثلة برئيسها، وعمدائها وجميع العاملين فيها متمنين لها أن تبقى صرحاً شامخاً ومنارة للعلم والتعليم.

# الإهداء

إلى خير البرية وشفيع الأمة إلى من أرسله الله رحمة للعالمين  
"سيدنا مُحَمَّدٌ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ".  
إلى الوالدين الكريمين العزيزين حفظهما الله وأطال عمرهما.  
إلى إخواني وأخواتي كل باسمه.  
إلى كل أساتذتي ومشايخي.  
إلى كل من علمني حرفاً.  
إلى كل صديقاتي كل واحدة باسمها.  
إلى كل من عرفني من قريب أو بعيد.  
إلى كل من نسيه قلبي ولم ينسأه قلبي .  
إلى كل طلاب العلم والمعرفة .  
إلى كل طلبة الثانية ماستر شريعة وقانون  
أهدي ثمرة جهدي إلى كل هؤلاء .  
وأسأل الله أن ينال القبول وأن ينفع به أبناء  
الأمة الإسلامية.

لييلة فاطمة

مقدمة

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره، ونتوب إليه ونعوذ بالله من شرور أنفسنا، ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله، وحده لا شريك له، وأشهد أن مُحَمَّدًا عبده ورسوله، أما بعد:

يعتبر عقد العمل من العقود المسماة والعقود الأكثر تداولاً لارتباطه الوثيق بمعيشة العمال واعتباره من الوسائل الأساسية لكسب الرزق وسد مختلف الحاجيات الشخصية، لذلك يعتبر عقد العمل من العقود الأولى التي عرفها الأفراد، حيث كان يبرم في بادئ الأمر بين العامل ورب العمل وفق شروط معينة على أن تكون عملية تنفيذه وفق توجهات رب العمل في مدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد.

وقد عرفت الشريعة الإسلامية عقد العمل وقامت بتنظيم أحكامه وحرصت على تحديد وضبط حقوق والتزامات العمل ورب العمل بطريقة متوازنة تفاديا لمختلف صور التعسف التي يمكن أن يتعرض له أطرافه وخاصة العمل الذي يعتبر الحلقة الضعيفة فيه بحكم حاجته الأبدية للأجر، وذلك في إطار محاربتها للاستبداد والاستعباد الذي كان معمولاً به في مجال علاقات العمل. ونفس الشيء يمكن أن يقال عن تنظيم عقود العمل في القانون الجزائري الذي حرص المشرع فيه على تحديد أحكامها المتعلقة بكيفية إبرامها وسريانها وإنهائها ضمانا لحقوق أطرافها طيلة مدة تنفيذها وعند انقضائها بأية طريقة كانت.

### الإشكالية البحث:

وعليه فإن دراسة هذا الموضوع تقتضي الإجابة على الإشكالية الآتية:

- ما هي طبيعة الآثار المترتبة عن إنتهاء عقد العمل في الشريعة الإسلامية و القانون الجزائري؟
- وهل تختلف هذه الآثار باختلاف طرف وأسباب انتهائه؟.

### أسباب اختيار الموضوع.

- الاهتمام بالبحث في مجال تشريعات العمل والرغبة في الإطلاع على الأحكام الشرعية المتعلقة بهذا المجال.

- محاولة الاستفادة من المعلومات المتعلقة بهذا البحث في حياتنا المهنية مستقبلاً.

### أهمية البحث:

تتمثل أهمية هذا الموضوع في اعتبار عقد العمل من أكثر العقود إیراما من طرف الأفراد بحكم تعلقه بحاجياتهم المعيشية، وبحكم حاجة أرباب العمل إلى اليد العاملة في مختلف مشاريعهم الاقتصادية والتجارية والخدماتية.

كما يكتسب أهميته من كونه يتعلق بمعرفة حقوق العمال وأرباب العمل بعد انتهاء علاقة العمل بطريقة المختلفة، خاصة وأن أغلب منازعات العمل تترتب عن جهل أطرافها بما لهم من حقوق وعليهم من التزامات.

### أهداف البحث:

- الوقوف عند الآثار المترتبة عن انقضاء عقد العمل بطريقة المختلفة من الناحيتين الشرعية والقانونية.
- العمل على إبراز أوجه الشبه والاختلاف بين الشريعة والقانون في أحكامها المتعلقة بهذا الموضوع.

### صعوبات البحث:

لا يمكن لأي بحث علمي أن يخلو من الصعوبات، ومن بين الصعوبات التي اعترضنا إليها في إنجاز هذا البحث قلة المصادر من الناحية الشرعية.

### منهج البحث:

لقد اعتمدنا في إعداد هذا البحث على المنهج المقارن، ولذلك بغرض التعرف على أوجه الشبه والاختلاف الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري في كل ما يتعلق بالآثار المترتبة عن انتهاء عقد العمل كما استعملنا المنهج التحليلي عند محاولة شرح وتفصيل النصوص الشرعية والقانونية المتعلقة بهذا الموضوع.

### الدراسات السابقة:

- مذكرة ماجستير، بن رجال أمال، حماية العامل عند انتهاء عقد العمل في القانون الجزائري إشراف الدكتور بوكرا إدريس، في سنة 2008، بجامعة الجزائر بن يوسف خده كلية الحقوق، وقد تناولت تطرقت إلى البحث في حماية العامل من انتهاء عقد العمل من الناحية القانونية فقط.
- مذكرة ماجستير، مُجد حسان هاجر، بن عيسى أسماء، إنهاء عقد العمل في ظل قانون 11/90 إشراف الدكتور سعوداوي صديق، في سنة 2015/2014، بجامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة



كلية الحقوق، وقد اقتصرَت دراسة الطرق العادية والغير العادية لانتهااء علاقة العمل دون البحث في الآثار المترتبة عنها.

### خطة البحث:

اقتضت دراسة هذا الموضوع أن تكون خطة البحث مقسمة إلى ثلاثة مباحث ومقدمة وخاتمة على النحو التالي:

المبحث الأول: تناول هذا المبحث مفهوم عقد العمل وأنواعه وخصائصه و الفرق بين عقد العمل والعقود التي تشابهه في أربع مطالب.

المطلب الأول: تناول هذا المطلب مفهوم عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري. أما المطلب الثاني: خصص هذا المطلب لأنواع عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري.

بينما المطلب الثالث: تطرقنا في هذا المطلب إلى خصائص عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري.

أما المطلب الرابع والأخير: تضمن هذا المطلب الفرق بين عقد العمل والعقود المشابهة به في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري.

المبحث الثاني: تضمن هذا المبحث عناصر عقد العمل وشروطه في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري وقد اشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: تناول هذا المطلب عناصر عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري. أما المطلب الثاني: تضمن هذا المطلب شروط عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري .

أما المبحث الثالث: خصص لدراسة أثر انتهاء عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري مشتتلا على مطلبين .

المطلب الأول: بحث في أثر انتهاء عقد العمل في الشريعة الإسلامية.

المطلب الثاني: تناول أثر انتهاء عقد العمل في القانون المدني الجزائري.

الخاتمة.

## المبحث الأول: مفهوم عقد العمل، أنواعه، خصائصه، الفرق.

يتضمن أربع مطالب :

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل

المطلب الثاني: أنواع عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني  
الجزائري

المطلب الثالث: خصائص عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون  
المدني الجزائري

المطلب الرابع: الفرق بين عقد العمل والعقود الأخرى في الشريعة

## المبحث الأول: مفهوم عقد العمل أنواعه وخصائصه والفرق.

يتناول هذا المبحث مفهوم عقد العمل حيث خصص المطلب الأول لتعريف العقد والعمل من الناحية اللغوية لتساعدنا على فهم المصطلحات أما المطلب الثاني يتضمن أنواع عقد العمل في الشريعة والقانون أما بالنسبة للمطلب الثالث نتحدث عن خصائصه وفي الأخير المطلب الرابع يتضمن الفرق بين عقد العمل والعقود الأخرى ويحتوي كل مطلب على فرعين.

### المطلب الأول: تعريف عقد العمل لغة واصطلاحاً.

يحتوي هذا المطلب تعريف عقد العمل، حيث خُصص الفرع الأول إلى تعريف العقد والعمل في اللغة و أما الفرع الثاني إلى تعريف العقد والعمل في الاصطلاح الشرعي والقانوني وفي الأخير المقارنة بينهما.

### الفرع الأول: تعريف العقد والعمل في اللغة.

#### أولاً: تعريف العقد لغة:

العقد مأخوذ «من فعل عقد، عقده، عقيداً، والعقد نقيض الحل، والعقد (بفتح العين وسكون القاف) عقدت الحبل عقداً، فالعقد، ما يمسكه ويوثقه ومنه قيل عقد البيع ونحوه، ويراد بالعقد الضمان والعهد ومنه عاقدته عليه بمعنى عاهدته عليه، وجمعه عقود وهو أو كد العهود»<sup>1</sup>.

لقوله تعالى: ﴿وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ﴾<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ينظر: محمد بن مكرم بن علي أبو الفضل ابن منظور، لسان العرب، (دار صادر، بيروت، لبنان، ط3)، ج3، ص295/296.

<sup>2</sup> سورة النحل، الآية 91.

## ثانيا: تعريف العمل لغة:

تعريف العمل في اللغة هو «عمل يعمل عملا فهو عامل، واعتمل الرجل، إذ عمل بنفسه»<sup>1</sup>.

الفرع الثاني: تعريف عقد العمل في الاصطلاح الشرعي والقانوني.

أولا: تعريف عقد العمل في الاصطلاح الشرعي.

. تعريف المالكية: عرف المالكية الإجارة «تملك منافع شيء مباح مدة معلوم بعوض»<sup>2</sup>.

. تعريف الشافعية: عرفت الإجارة عندهم بأنها: «عقد على منفعة معلومة مقصودة قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم»<sup>3</sup>.

. تعريف الحنفية: عرفها الحنفية على أنها «بيع منفعة معلومة بأجر معلوم»<sup>4</sup>.

. تعريف الحنابلة: عرفها بأنها «عقد على منفعة معلومة تؤخذ شيئا فشيئا»<sup>5</sup>.

من خلال التعاريف السابقة لاحظنا بأن مجمل هذه التعاريف تقع على نفس المعني مع اختلاف بعض عباراتها، المالكية حدد المدة في العقد بأن تكون معلومة وقيد المنفعة بأن تكون مباحة وقد وضحت كل من الحنفية والشافعية والحنابلة بأن المنفعة تكون معلومة، ونرى بأن جميع هذه الاصطلاحات مرتبطة مع بعضها البعض، فتمليك الأشياء لا يكون إلا بالبيع في العقد، والعقد يشمل التمليك و العمل.

. **التعريف المختار:** التعريف الذي نرجحه ونعتمد عليه هو تعريف المالكية لأنه شامل لكل التعاريف السابقة مع أنه أضاف بعض التوضيحات الأخرى فعرف عندهم بأنه عقد على منفعة معلومة و الإباحة بعوض معلوم.

<sup>1</sup> ينظر: عبد الرحمن الخليل بن احمد الفرهيدي، كتاب العين، بدون طبعة، ودار النشر، ج4، ص145.

<sup>2</sup> ينظر: محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، دار الفكر، بيروت-لبنان، دون طبعة وتاريخ النشر، ج4، ص2.

<sup>3</sup> ينظر: أحمد سالمة القيولي، احمد البرلسي عميرة، حاشية فيلوي وعميرة، شرح المحلي علي منهاج الطالبين، دار الفكر، بيروت-لبنان، دون طبعة، 1415هـ/1995م، ج3، ص68.

<sup>4</sup> ينظر: عثمان بن علي فخر الدين الزيلعي، تبين الحقائق، شرح كنز الدقائق، المطبعة الكبرى الأميرية، بولاق، القاهرة، ط1، 1313هـ، ج5، ص105، عبد الله بن محمود البلخي، مجد الدين أبو الفضل، الاختيار لتعليل المختار، ت: محمد أبو دقيقة، دون طبعة 1356هـ/1937م، ج2، ص50.

<sup>5</sup> ينظر: منصور بن يونس بن صلاح بن إدريس البهوتي، كشاف القناع على متن الإقناع، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، دون طبعة وتاريخ نشر، ج3، ص54.

ثانيا: تعريف عقد العمل في الاصطلاح القانوني والمقارنة

## 1: تعريف العقد في الاصطلاح القانوني

هو اتفاق «يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص نحوى شخص أوعدة أشخاص آخرين أو فعل واعدم فعل شيء ما»<sup>1</sup>.

## 2: تعريف عقد العمل في القانون

عرفه القانون المدني المصري بأنه :

هو اتفاق «يتعهد بمقتضاه احد طرفيه ويسمي حسب الأحوال مستخدم، أو عامل، وخادم، بأداء عمل مادي تحت إدارة العاقد الأخر ويسمي رب عمل، أو صاحب العمل أو مخدم، في مقابل أجر يحصل عليه»<sup>2</sup>.

مقارنة تعاريف الفقه الإسلامي والقانون المدني الجزائري يلاحظ بأنهما اتفقوا على جعل تعريف عقد العمل يقع على المنافع، لا الأعيان بنفسها، و أن يكون العوض، ومدة العمل معلومة، أما وجه الاختلاف بينهما فتعريف الفقه الإسلامي لعقد العمل يشمل الواقعة على منافع الأعيان، أما القانون المدني الجزائري فإن تعريفه يقتصر على العمل الواقعة على منافع الأشياء، أما القانون المصري يختلف ولا يتفق مع الفقه الإسلامي والقانون المدني الجزائري لأنه يري بأن عقد العمل هو اتفاق يتعهد بمقتضاه احد طرفيه ويسمي حسب الأحوال مستخدم.

<sup>1</sup> المادة: (54) من الأمر رقم، 58/75 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل والمتمم بقانون رقم، 05-10 المؤرخ في

2005/07/20 المتضمن القانون المدني الجزائري، في الجريدة الرسمية، عدد 44، الصادرة بتاريخ 26/07/2005

<sup>2</sup> ينظر: محمود جمال الدين ذكي، عقد العمل القانون المصري، ط2، (مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب)، ص 356/357.

## المطلب الثاني:أنواع عقد العمل

### الفرع الأول: أنواع عقد العمل في الشريعة الإسلامية:

قسم الفقهاء عقد العمل إلى نوعين هما:<sup>1</sup>

#### 1- العمل على منافع الأعيان: وهي التي تعقد على الأعيان بأن يتم دفع عين مملوكة لمن

يستخدمها لقاء عوض معلوم، ويمكن أن تتم هذه العمل على نوعين :

أ- عمل الأعيان المنقولة: كالثياب والحلي والسيارات....الخ.

ب- عمل الأعيان الثابتة: كالدور والمنازل والأراضي.

#### 2- عمل على منافع الأعمال: وهي التي تعقد على أداء عمل معلوم حال أو مؤجل (موصوفة في

الذمة) لقاء اجر معلوم. ويتخذ هذا الأسلوب صورتين بحسب نوعية الأجير:

أ- الأجير الخاص: وهو الذي يعمل لشخص واحد مدة معلومة ولا يجوز له العمل لغير مستأجره.

ب- الأجير المشترك: هو الذي يعمل لعامة الناس ولا يجوز لمن أستأجره إن يمنعه عن عمل لغيره.

<sup>1</sup> ينظر: أحمد مجد محمود نصار، عقد الإجارة فقهاً وتطبيقاً، شهادة الماجستير الاقتصاد والمصاريف الإسلامية باحث في التمويل

الإسلامي، ج1، ص11.

## الفرع الثاني: أنواع عقد العمل في القانون المدني الجزائري.

قسم المشرع الجزائري أنواع عقد العمل إلى نوعين وهما:

أ -المدة المحددة: تنص المادة 12 مايلي<sup>1</sup>.

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود إشغال أو خدمات غير محددة.

- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عمل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب عمل لصاحبه.

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقاطع.

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو إشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها .

ب- المدة غير المحددة: تنص المادة 13 مايلي<sup>2</sup>.

-إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.

-إذا طلب العامل ممارسة ذلك، لأسباب عائلية أو لإعتبارات شخصية، ووافق المستخدم م. ولا يمكن

إن يقل، في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

مقارنة أنواع عقد العمل بين الشريعة والقانون الجزائري في الشريعة يتمثل عقد الإجارة على

منافع الأعيان أما النوع الثاني فيشمل منافع الأعمال: ويتضمن الأجير الخاص والأجير المشترك، وفي

القانون قسم إلى نوعين وهما: المدة المحددة و المدة غير محددة.

<sup>1</sup> المادة: (12) من قانون 11-90 ، المؤرخ في 26 رمضان 1410هـ المعدل والمتمم، بتاريخ 21 أبريل سنة 1990 ، العدد

17، الجريدة الرسمية. بإضافة الفقرة و التي تنص عمى "... : عندما يتعمق الثر بنشاطات أو إشغال ذات مدة محدودة أو

مؤقتة بحكم طبيعيا."

<sup>2</sup> المادة: (13) من القانون 11-90 .

### المطلب الثالث: خصائص عقد العمل:

يتناول هذا المطلب خصائص عقد العمل في الشريعة والقانون المدني الجزائري مبينا أهم الخصائص التي يتميز فرعها الأول خصائص عقد العمل في الشريعة، وفرعه الثاني خصائصه في القانون المدني الجزائري.

#### الفرع الأول: خصائص عقد العمل في الشريعة الإسلامية:

يتميز عقد العمل في الفقه الإسلامي بمجموعة من الخصائص و هي:<sup>1</sup>

- 1- **عقد العمل عقد لازم:** وهذا الأصل عند جمهور الفقهاء فلا يمكن لاحد العاقدين الانفراد بالفسخ مالم يكن هناك ما يوجب الفسخ بالنسبة للعقود الملزمة.
- 2- **عقد العمل عقد معاوضة:** العمل منفعة عقد معاوضة، فيقتضي ثبوت الملك في عوضين، وبما أن عقد العمل منفعة شيء مقابل عوض فهذا ما يميز به عن العارية أذاً هو الانتفاع بشيء دون عوض.
- 3- **عقد العمل عقد رضائي:** رضا العاقدان شرط لصحة العقد، وهذا ما يميز عقود المعاوضة.
- 4- **عقد العمل من عقود المدة:** يجب أن تكون المدة معلومة ليعلم قدر المنفعة وعلا أساسها تحديد الأجرة لتحقيق تكافئ بين الاثنتين.
- 5- **عقد عمل يرد على الأشياء غير قابلة للاستهلاك:** ف«... لا يجوز عقد العمل علا ما تذهب أجزاءه بالانتفاع به كالمطعم والمشروب...، و لا يجوز ما يسرع فساده....» .

<sup>1</sup> ينظر: علا الدين الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط2، 1406هـ/1986م، ج4 ص201، محمد بن رشد القرطبي، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت-لبنان، ط جديدة، 1428هـ/1429هـ/2002م، ج2، ص185. ينظر: بن رشد، المرجع السابق، ج2، ص186. ينظر: أحمد سالمة القيلوي، احمد البرلسي عميرة، المرجع السابق، ج3، ص63. ينظر: نظام الدين البلخي، الفتاوى الهندية، دار الفكر، بيروت-لبنان، ط3، 1310هـ، ج4، ص411. ينظر: أبو محمد موفق الدين بن قدامه المقدسي، المغني، ت: عبد بن عبد المنعم التركي، عبد الفتاح محمد الحلو، دار علم الكتب لطباعة ونشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1417هـ/1998م، ج8، ص7.



## الفرع الثاني: خصائص عقد العمل في القانون المدني الجزائري:

عقد العمل من العقود الذي يتمتع بخصائص مميزة له باعتباره من العقود المنصوص عليها في القانون وهي كالتالي:

### 1- عقد العمل من العقود الرضائية:

إن الرضا ركن مهم في عقد العمل حيث « لابد من توافق الإرادتين، وهي إرادة العامل وإرادة صاحب العمل، وعقد العمل ليس من العقود الشكلية لا يشترط لانعقاده أي شكل خاص، والكتابة ليست شرطا لازما لانعقاده، فعقد العمل يمكن أن يكون منتجا لآثاره بين الطرفين شأنه في ذلك شأن العقد الكتابي حتى لو ابرم شفاهة، وأيضاً لا تلزم للإثبات»<sup>1</sup>.

### 2- عقد العمل من العقود المسماة:

يعد عقد العمل عقداً مسمى « إذ أن المشرع قد خصص له اسماً وتولى تنظيم أحكام هذا العقد سواء في القانون المدني أو في القانون الخاص ينظم قواعده، إذ عرف الفقه عقد المسمى هو ما خصه المشرع باسم وتولى تنظيمه لشيوعه بين الناس في تعاملهم»<sup>2</sup>.

### 3- عقد العمل من عقود المعاوضة:

هو من عقود المعاوضة « لأن كلا الطرفين يحصل على مقابل لما يعطي، فالعامل يلتزم بأداء العمل المطلوب تنفيذه والمتفق عليه بالعقد، وعلى صاحب العمل بالمقابل دفع الأجر المتفق عليه. لان يستفيد من انجاز العامل لعمله المتفق عليه»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ينظر: رزق طارق عبد الرؤوف، شرح قانون العمل الكويتي الجديد، رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي، ط1، القاهرة، دار النهضة العربي، ص 95.

<sup>2</sup> ينظر: حسن عبد الحميد عاطف، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، مصر القاهرة، دار النهضة العربية، بدون طبعة، ص 24.

<sup>3</sup> ينظر: حمدان عبد اللطيف حسين، قانون العمل دراسة مقارنة، لبنان بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، بدون طبعة، ص 184.

#### 4- عقد ملزم للجانبين:

أن كلا من طرفيه « يلتزم بأداء ما تم الاتفاق عليه فيما بينهما بعقد العمل فصاحب العمل يلتزم بدفع اجر العامل، وبالمقابل العامل يلتزم بإتقان العمل المطلوب منه والمحافظة على هذا العمل المتفق عليه إلى حين إتمامه، وفي حالة إخلال احد طرفي العقد بالتزامه يحق لطرف الآخر إن يدفع بعدم تنفيذ العقد أو المطالبة بفسخ العقد»<sup>1</sup>.

#### 5- عقد العمل من العقود الزمنية غالبا:

يعد هذا العقد في « اغلب الأحوال من العقود الزمنية، بحيث تكون المدة ركنا أساسيا في عقد العمل حتى وان كان الأجر فيه يتحدد بالقطع، على اعتبار أن انجاز العمل في هذه الحالة حتى وان كان لمرة واحدة، حيث يتطلب أيضا بقاء العامل في أداء العمل المطلوب منه فترة من الزمن وان كانت قصيرة»<sup>2</sup>.

#### 6- عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي:

إن هذا العقد يرد على شخصية العامل الذي يقوم بأداء العمل المتفق عليه، فصاحب العمل يختار العامل بناء على كفاءة العامل في إتقان العمل المطلوب منه.

لأن غالبا ما « تحدد الأجرة والمكافأة التي يستحقها العامل في بعض الأحيان على إنتاجية العامل وقدرته في انجاز العمل المطلوب منه، وأيضا ينقضي العقد بموت العامل حيث إن العمل لا يعد حقا وبالتالي لا ينتقل للورثة بموت مورثهم، وما يتصل به هذا العقد من الحقوق الشخصية مستحقة للأداء بمجرد انجاز عمل مطلوب واستمرار الحياة الاجتماعية للعامل»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ينظر: عبد الرضا عبد الرسول، الوجيز في قانون العمل الكويتي، ط3، الكويت، مؤسسة دار الكتاب، ص118.

<sup>2</sup> ينظر: أبو شنب عبد الكريم احمد، شرح قانون العمل وفقا لأحداث التعديلات، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط5، ص113.

<sup>3</sup> أبو شنب عبد الكريم احمد، المرجع السابق، ص113.

بمقارنة خصائص عقد العمل في الفقه الإسلامي، والقانون المدني الجزائري، نجد أن القانون الجزائري أخذ بوجهة الفقه الإسلامي بخصوص ما يميز به عقد العمل من خصائص إلي حد التشابه إلا أنهم اختلفوا في خاصية العمل التي ترد علي الأشياء غير قابلة للاستهلاك.

#### المطلب الرابع: الفرق بين عقد العمل والعقود الأخرى:

يتناول هذا المطلب التفريق بين العقود الواردة عن عقد العمل حيث خصص فرعه الأول في الشريعة وفرعه الثاني في القانون:

#### الفرع الأول: العقود الواردة عن عقد العمل في الشرع:

##### 1- عقد العمل وعقد الأستصناع:<sup>1</sup>

- لا يشترط قيام حالة التبعية بين العاقدين، وكذلك فانه ينتهي بوفاة احد المتعاقدين .
- عقد العمل يشترط التبعية ولا ينتهي بوفاة صاحب العمل .
- الأستصناع عقد على مبيع في الذمة مطلوب عمله، فهو طلب عمل شيء خاص على وجه المخصوص.

- الأستصناع يفترق عن عقد العمل حيث إن الصانع فيه يضع مادة الشيء المصنوع من ماله.

##### 2-عقد العمل وعقد الجعالة:<sup>2</sup>

- عقد العمل ينعقد بإرادتين
- عقد الجعالة ينعقد بالإرادة المنفردة
- عقد العمل يكون محل العمل معين أو قابل للتعين وفقا للقواعد العامة
- عقد الجعالة قد ترد على عمل مجهول.

##### 3- عقد العمل وعقد الحراسة:<sup>3</sup>

- أن يكون عقد العمل عقد على منفعة معلومة مقصودة قابلة للبدل والإباحة.
- أن تكون الحراسة عقد على حف عين معلومة مباحة.

<sup>1</sup> ينظر: عادل عبد الحميد الفيجال، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل (دراسة مقارنة)، وفقا لأحكام قانون العمل الجديد رقم12، لسنة2003م، النشر نشأة المعارف بالإسكندرية، ط عصام جابر، ص53/54.

<sup>2</sup> عبد الحميد الفيجال، المرجع السابق، ص57.

<sup>3</sup> ينظر: عبد الله بن مشيب الفحطاني، عقد الحراسة في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة، رسالة لنيل درجة الماجستير، سنة 1428/2007، ص13.

- أن تكون المدة في عقد العمل محددة .

- أن تكون المدة في الحراسة معلومة شرعا.

الفرع الثاني: العقود الواردة عن عقد العمل في القانون:

### 1- عقد العمل وعقد المقاولة:<sup>1</sup>

- في عقد العمل الأجرة تقيد بحسب الوقت كل يوم أو كل أسبوع أو كل شهر أو بحسب أي أخرى من الزمن.

- إن المقاولة لا تخضع للإدارة رب العمل وإشرافه بل يعمل مستقلا طبقا لشروط العقد المبرم بينهما .

- أما عقد العمل فالعامل يخضع للإدارة رب العمل وإشرافه، ولا يعمل مستقلا عن رب العمل.<sup>2</sup>

- في عقد العمل لا يمكن للمستخدم أن ينهي علاقة العمل إلا بإثبات خطأ جسيم.

- عن عقد المقاولة فيجوز لرب العمل بعد انقضاء مدة محددة له صح لصاحب العمل أن يطالب أما بفسخ العقد أو يعهد إلى مقاول آخر بإنجاز العمل.

### -عقد العمل وعقد الوكالة:<sup>3</sup>

- عقد العمل يعتبر الأجر عنصرا أساسيا دائما معاوضة.

- أما الوكالة فالأصل فيها أن تكون دون مقابل فهي أساسا من عقود التبرع .

- في عقد الوكالة تنتهي بموت الموكل

- أما عقد العمل لا ينتهي بموت رب العمل.

مقارنة الفرق بين عقد العمل والعقود الواردة عنه في الفقه الإسلامي والقانون المدني الجزائري

نلاحظ أن التشابه بينهما في عقد المقاولة وعقد الجعالة أن العقد يكون عقد بالإرادة منفردة، وفي

عقد العمل لا ينتهي العقد إلا بموت رب العمل أما من جهة الاختلاف عقد الأستصناع عقد على

مبيع في الذمة مطلوب عمله، و الجعالة عقد يرد على عمل مجهول، وأما الحراسة تكون المدة معلومة

<sup>1</sup> مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، بدون طبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010، ص113.

<sup>2</sup> ينظر: عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، م1، ط3 الجديدة 2011، دار النهضة مصر القاهرة، ص12/8.

<sup>3</sup> ينظر: محمود جمال الدين ذكي، نفس المرجع، ص523/524.

شرعا، أما الوكالة فالأصل فيها أن تكون دون مقابل وهي من عقود التبرع، وبعد انقضاء المدة المحددة صح لصاحب العمل فسخ العقد، ويعتبر الأجر عنصرا أساسيا في عقد العمل.

## المبحث الثاني: عناصر عقد وشروطه في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري

ويتضمن مطلبين :

المطلب الأول: عناصر عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني  
الجزائري

المطلب الثاني: شروط عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني  
الجزائري

## المبحث الثاني: عناصر عقد العمل وشروطه:

يتناول هذا المبحث عناصر عقد العمل وشروطه في الفقه الإسلامي والقانون المدني الجزائري حيث خصصنا مطلبه الأول إلى العناصر، ومطلبه الثاني للشروط، وتحت كل مطلب فروع.

**المطلب الأول: عناصر عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري**

**الفرع الأول: عناصر عقد العمل في الشريعة الإسلامية**

**أولاً: عنصر العمل:**

قد يكون «منفعة عين من الأعيان المادية كما في إجارة الأرض أو المباني والمنشآت والمعدات والسيارات والطائرات والسفن وما أشبه ذلك وقد يكون محل عقد الإجارة عمل الإنسان ويسمي الشخص حينئذ الأجير كما في استئجار العمال والصناع والأطباء والمهندسين و الموظفين»<sup>1</sup>.

**ثانياً: عنصر الأجرة**

الأجرة هي «ما جعله العاقدان بدلا عن المنفعة كعوض في مقابلها وتشكلان مع المنفعة محل عقد الإجارة وهي المقصودة في تعريف الإجارة بعبارة (تمليك..منفعة...لقاء مقابل معلوم)»<sup>2</sup>.

**ثالثاً: عنصر المدة:**

إذا كانت المنفعة « المعقود عليها قابلة للامتداد والاستمرار ولا يكفي ذكر اسمها لتحديد مقدارها وجب لتمام العلم بها ذكر مدتها حتى تكون معيارا لها وذلك في مثل حالات استئجار المنازل والأراضي ووسائل النقل أحيانا، وتعيين المدة للإجارة واحدة من طرق معرفة المعقود عليها في الإجارة، إذا ذكرت المدة منكراً كسنة أو شهر ابتدأت الإجارة من وقت العقد إذا لم ينص على وقت تبدأ منه ولم يكن في العقد خيار الشرط والذي تبدأ مدة الإجارة في حالته من وقت سقوط الخيار، أما إذا ذكرت مدة معينة ومحددة لبداية الإجارة ونهايتها فيعمل بها إلا إذا طرأ ما يغير في ذلك وتصح الإجارة

<sup>1</sup> ينظر: عبد الله نقد الله أحمددي، عقد الإجارة في الفقه والقانون، سلسلة مطبوعات بنك التضامن الإسلامي، طبعة 2، السنة

2010/1431م، ص12

<sup>2</sup> عبد الله نقد الله أحمددي: المرجع السابق، ص19.

مشاهدة شهر بشهر و يوميا بيوم وهكذا، كما تصح الإجارة للمدة التي عجلت أجرتها باعتبارها مدة للإجارة»<sup>1</sup>.

**الفرع الثاني: عناصر عقد العمل في القانون:**

### **1 - عنصر العمل:**

لم يعطي المشرع الجزائري تعريفا لعقد العمل وهو بذلك اعتمد تعريف العقد طبقا للقواعد العامة من القانون المدني، ومن بين المميزات التي تميز عنصر العمل باعتباره احد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل، ويتطلب توفر بعض الشروط وهي:

**- الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه:**

يجب على العامل «تنفيذ وأداء العمل المتفق عليه بصفة شخصية دون مساعدة أي شخص آخر وتتجلى أهمية شخص العامل في عقد العمل في كون مميزات ومؤهلات العامل هي الدافع للتعاقد، وتظهر هذه الأهمية في حالة الوفاة إذ تعتبر من بين الأسباب القانونية لإنهاء علاقة العمل»<sup>2</sup>.

**-تنفيذ العمل وفق توجيهات و أوامر المستخدم:**

يجب على العامل «أن يمارس عمله وفق توجيهات والتعليمات المستخدم والنظم التي يضعها

وهذا يعني إلزام العامل بكل ما يضعه ويحدده المستخدم»<sup>3</sup>.

و أن يبذل العناية اللازمة في أداء عمله وهذا ما نصت عليه المادة: 7فقرة (3) من قانون

علاقات العمل على انه « يخضع العمال في إطار العلاقات العمل للواجبات الأساسية»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عبد الله نقد الله أحميدي، المرجع السابق، ص14

<sup>2</sup> ينظر: جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج1، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية ص 99.

<sup>3</sup> ينظر: جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص99.

<sup>4</sup> المادة 7من القانون11/90.



أن ينفذوا التعليمات «التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة المستخدم، ويجب على العامل إن يحترم كافة قواعد الأمن والوقاية في العمل»<sup>1</sup>.

- التزام المستخدم بتوفير الأدوات اللازمة والظروف الملائمة للعمل:

عقد العمل من مميزاته أن «يفرض على المستخدم أن يوفر كل الأدوات والوسائل الضرورية للعمل بشكل الذي لا يعرض العامل لأي ضرر مباشر أو غير مباشر ويجب على المستخدم تنظيم العمل بالشكل الذي يسمح بتجدد قوة ونشاط العامل على و منع بعض الأعمال الشاقة على بعض الفئات كالنساء والأطفال»<sup>2</sup> وهذا ما تنص عليه المادة 28 «لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذي يقل عمرهم 19 سنة كاملة في عمل ليلي، وكذلك المادة 29 من نفس القانون يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في الأعمال الليلية»<sup>3</sup>.

## 2 - عنصر الأجر:

يعتبر هذا العنصر «متحققا متى حصل العامل على مقابل للعمل الذي يؤديه أي كان نوع هذا المقابل- نقديا كان أم عينيا، وأيا كانت التسمية التي تطلق على ما يتقاضاه العامل، ووفقا لأية طريقة احتسبت أما إذ لم يتحقق ذلك، حيث كان أداء العمل دون مقابل، اعتبر العقد من عقود التبرع، فيخرج بذلك عن المقصود بعقد العمل»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمود جمال الدين ذكي، المرجع السابق، ص 718.

<sup>2</sup> ينظر: محمود جمال الدين ذكي، المرجع السابق، ص 362.

<sup>3</sup> المادتين 29-28 من القانون 11/90.

<sup>4</sup> ينظر: يوسف اليأس، الوجيز في شرح قانون العمل، رقم 71 لسنة 1987، ص 26.

### 3 - عنصر التبعية:

إن عنصر التبعية هو « المعيار المميز لعقد العمل عن بقية العقود الأخرى المشابهة لها، ويقصد بالتبعية سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل باعتبارها احدي الحقوق الأساسية التي يتمتع بها المستخدم»<sup>1</sup>. ولها ثلاث صور وهي:

#### - الوجه القانوني والتنظيمي:<sup>2</sup>

ويتمثل في امثال « العامل لبعض الإجراءات والتعليمات التي يحددها القانون والنظام المعمول به وخضوعه للرقابة والإشراف التي يقوم بها المستخدم الذي له يصدر إلى العامل أوامر وتوجيهات، حيث يجب على هذا الأخير إطاعتها.

- أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملون بعناية ومواظبة في اطار التنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطته في الإدارة».

#### - الوجه الفني أو التنفيذي:

تمارس التبعية من «قبل عمال ذوي خبرة مهنية واختصاص يمكنهم من تأطير العمال والإشراف على أعمالهم وتنفيذ البرامج المقررة من قبل المستخدم من الناحية التقنية والتنفيذية وبالتالي فهؤلاء العمال يعتبرون عمالا مفوضين من قبل المستخدم»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ينظر: أحمة سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ط7، ديون المطبوعات الجامعية، ص33.

<sup>2</sup> ينظر: عبد الودود بجني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية الإسكندرية، مصر القاهرة، لسنة 1974، ص120.

<sup>3</sup> ينظر: أحمة سليمان، المرجع السابق، ص33.

## - الوجه الاقتصادي:

ويتمثل في اعتماد « العامل في حياته على ما يحققه من داخل لقاء العمل الذي يؤديه مما يجعله مرتبط بمعيشيا بالمستخدم وهذا يترتب عنه أنه يمنع على العامل أن يمارس أي نشاط خارج علاقته بالمستخدم وهذا ما يسمى، "منع ازدواج الوظيفة" وهذا ما يجعل المستخدم محتكر لجهد ووقت العامل طيلة علاقة العمل»<sup>1</sup>.

## 4 - عنصر المدة:

يتمثل عنصر المدة أو الزمن «في علاقة العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده ونشاطه في خدمة صاحب العمل، وتحديد في إطار عقد العمل بجرية بين الطرفين المتعاقدين من حيث المبدأ مع مراعاة أحكام النصوص القانونية والتنظيمية الواردة في هذا الشأن»<sup>2</sup>.

و من هنا «يقتزن عنصر المدة بطبيعة العمل المطلوب إنجازها، سواءً لمدة محددة أو غير محددة،

كما هو الشأن بالنسبة للتنفيذ أعمال دورية أو أعمال موسمية»<sup>3</sup>.

إن تحديد المدة أو عدم تحديدها « في عقد العمل لا يؤثر على وضعية العامل، إذ تترتب في الحالتين ذات الحقوق والواجبات المهنية، لذلك تبقى أهمية المدة في عقد العمل نسبية مقارنة بالعناصر الأخرى، فهي تساعد على تمييزه عن غيره من العقود المشابهة كعقد المقاولة والوكالة....»<sup>4</sup>.

مقارنة عناصر عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري، نرى بأن عناصر عقد العمل لها وجه شبه فيما بينها، لأن العناصر في الشريعة هي نفسها في القانون إلا أن العناصر في القانون متسعة عن الشريعة وهذا ما توصلنا إليه في المقارنة .

<sup>1</sup> ينظر: أحمية سليمان، المرجع السابق، ص33.

<sup>2</sup> المادة: (11): من القانون 11/90 «أنه يعتبر العقد مبرم لمدة محددة أو غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون العلاقة قائمة لمدة غير محدودة».

<sup>3</sup> المادة: (12): من القانون 11/90.

<sup>4</sup> ينظر: جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص116.

## المطلب الثاني: شروط عقد العمل في الشريعة والقانون

يتضمن هذا المطلب شروط عقد العمل بين الشريعة والقانون المدني الجزائري، حيث تندرج تحت هذا مطلب فرعين.

### الفرع الأول: شروط عقد العمل في الشريعة:

#### 1 -العاقدان:

أما العاقدان فقد يكون «كل طرف منهما شخصا منفردا أو متعددا، كما لو تخارج فريق من الورثة مع احدهم، أي تعاقدوا معه على أن يدفعوا إليه مبلغا معيناً ويأخذ حصته الإرثية من التركة فيقتسموها بنسبة مادفع كل منهم، وقد يكون العاقدان أصليين أو نائبين عن غيرهما في العقد كالواكيلين والوصيين، وقد يكون أحدهما أصيلا عن نفسه والآخر وكيلاً عن غيره»<sup>1</sup>.

#### 2- الصيغة:<sup>2</sup>

الأصل في معني العقد اتفاق الإرادتين « أي التراضي، وليست الألفاظ إلا ترجمة عنها، ولما كانت الإرادة من الأمور الباطنة، وكانت للعقود نتائج ذات بال في الأموال والأعمال، اوجب الفقه الإسلامي ظهور الإرادتين بشكل واضح بيان لاشك فيه، وذلك بأن تتوفر في الصيغة اللفظية المعبرة عنهما، وهي الإيجاب والقبول وتتجلى في ثلاث أمور أساسية وهي:

-**جلاء المعني في صيغة العقد:** أن تكون مدة اللفظ المستعملة فيه الإيجاب والقبول في كل عقد تدل دلالة واضحة عارفا على نوع العقد المقصود للعاقدين،مثلا، كمبادلة المال بالمال يجب أن يستعمل لفظ البيع أو ما يؤدي معناه من تملك الأعيان بعوض».

- **توافق الإيجاب والقبول:** يجب أن «يتوافق القبول مع الإيجاب من جميع الوجوه، فإذا خالفه لا يعتبر قبولا، فلا ينبرم به العقد، فلو اوجب البائع مثلا لبيع الشيء بثمن قدره مئة، فقبل المشتري

<sup>1</sup> ينظر: مصطفى احمد الزرقاء، المدخل الفقهي العام، دار القلم دمشق، ط1، ج1، ص400.

<sup>2</sup> ينظر: مصطفى أحمد الزرقاء، المرجع السابق، ص405/406.

بتسعين، أو اوجب المؤجر بخمسين دينارا نقديا، فقبل المستأجر بخمسين مقسطة أو مؤجلة، لا ينعقد العقد بهذا القبول»<sup>1</sup>.

- **جزم الإرادتين:** إن تكون «صيغة الإيجاب والقبول مفيدة في العقد بصورة لا تردد معها ولا تسويق، وإلا كانت نية الارتباط منتفية، لأن التردد في الحكم الرفض، ومن الواضح انه إذا انتفت دلالة الصيغة على واقع الارتباط والتعاقد، فلا عقد ولا التزام، وقرر الفقهاء أن الوعد بالبيع لا ينعقد به البيع ولا يلزم صاحبه القضاء»<sup>2</sup>.

**3- المنفعة:**

و هي «محل العقد سواء كانت المنافع الأعيان أو منافع الآدمي»<sup>3</sup>، والأجرة وهي العوض المدفوع مقابل المنفعة ولها شروط وهي كالتالي:<sup>4</sup>

- أن تكون المنفعة مقدوره للاستيفاء حقيقة وشرعا.
- أن يكونا مقدور على تسليمهما.
- أن يكونا موجودين، أو قابلين للوجود.
- أن يكون المستأجر مالاً متقوماً.
- يجب أن تكون الأجرة معروفة قدرأ وصفة.
- أن تكون المنفعة معلومة علما يمنع من المنازعة، وذلك ببيان محلها.

<sup>1</sup> مصطفى احمد الزرقاء، المرجع السابق، ص 407.

<sup>2</sup> مصطفى أحمد الزرقاء، المرجع السابق، ص 409/408.

<sup>3</sup> ينظر: منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، المرجع السابق، ج3، ص 547.

<sup>4</sup> ينظر: شمس الدين احمد المنهجي السيوطي، **جواهر العقود ومعين القضاة والموقعين والشهود**، ت: مسعد عبد الحميد السعدي، دارا لكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، ج1، ص210، أبو نُجْد موفّق الدين ابن قدامه المقدسي، **الكافي في فقه الإمام احمد**، دار الكتب العلمية، ج2، ط1، ص175/172، نُجْد بن يوسف الغرناطي المواق، **التاج الإكليل المختصر خليل**، دار الكتب العلمية، ط1، ج7، ص494، الكاساني، المرجع السابق، ج4، ص180/179.

## الفرع الثاني: شروط عقد العمل في القانون :

### 1- الأهلية:

إن ركن الأهلية يدخل ضمن « الرضا حيث يعتبر من الأركان الجوهرية، عقد العمل، يجب إن تتوفر أهلية الأداء كاملة في العامل حيث يتمكن من القيام بكافة الأعمال والتصرفات القانونية وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في المادة: 15 من قانون العمل، حيث أجاز توظيف القاصر الذي بلغ سن 16 سنة، بالنظر للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية التي تأخذها قوانين العمل عادة، غير انه قيد هذا التوظيف، بحصول القاصر الذي لم يبلغ سن الرشد على إجازة من وليه الشرعي»<sup>1</sup>.

### 2- المحل:

إذا فالمحل يختلف في هذا « العقد بالنظر إلى طرفي العقد، فيتمثل بالنسبة للعامل في طبيعته أو نوع أو حجم العمل الملتمزم بتقديمه إلى صاحب العمل، وهو بالنسبة لهذا الأخير: الأجر أو المقدار من المال الذي يقدمه للعامل مقابل ما يحصله منه عن عمل»<sup>2</sup>.

و يخضع بدوره لنفس « المعايير وشروط الصحة المطلوبة في أي عقد، كان يكون محددًا وفق النصوص القانونية والتنظيمية، ويشترط أن يكون غير مخالف للنظام العام والآداب العامة وأن يكون ممكنًا وقابلًا للتعيين، بل معينًا بقيمة نقدية محددة»<sup>3</sup>.

### 3- السبب:

«يعرف السبب بأنه الهدف أو الغرض المباشر الذي يقصد الملتمزم الوصول إليه من وراء التزامه»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ينظر: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، للنشر والتوزيع الجسور، ط2، ص67.

<sup>2</sup> ينظر: أممية سليمان، المرجع السابق، ص43.

<sup>3</sup> ينظر: مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة، بدون طبعة، ص96.

<sup>4</sup> ينظر: علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط3، ص75.

« فسبب التزام العامل هو محل التزام المستخدم والعكس ويشترط أن يكون سبب العقد مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة وفقاً للمادة:ك 97ق.م.ج، وعلى غرار العقود الأخرى يمكن أن يكون السبب الظاهر هو السبب الحقيقي أو أن يكون سبباً صورياً....»<sup>1</sup>.

مقارنة لشروط عقد العمل في الشريعة والقانون المدني الجزائري نلاحظ أن هناك نوع من التشابه في العاقدان، واتفاق الإرادتين، في الصيغة والأهلية أي التراضي أما مكان محل اختلاف بينهما في الشريعة الإسلامية، نرى أن المنفعة هي محل العقد سواء كانت المنافع أو منافع الأعيان أو منافع الآدمي، أما في القانون المدني الجزائري، محل العقد يتمثل في طبيعته وأنواع أو حجم وأن يكون العقد في السبب مشروعاً غير مخالف لنظام العام والآداب العامة.

---

<sup>1</sup> ينظر: مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص 97.

## المبحث الثالث: أثر إنتهاء عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري.

يتضمن مطلبين:

المطلب الأول: أثر إنتهاء عقد العمل في الشريعة الإسلامية.

المطلب الثاني: أثر إنتهاء عقد العمل في القانون المدني الجزائري .



المبحث الثالث: أثر إنتهاء عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري.

نتطرق في هذا المبحث الثاني للتحديث حول، آثار انتهاء عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري والذي يندرج تحته مطلبين، وتحت كل مطلب فروع على النحو الآتي:

**المطلب الأول: أثر إنتهاء عقد العمل في الشريعة الإسلامية.**

**الفرع الأول: أثر الإنتهاء المشروع لعقد العمل في الشريعة الإسلامية.**

وينتهي عقد العمل عن طريق الإقالة:

هي «الرفع والإزالة»<sup>1</sup> لقوله ﷺ «من أقال مسلماً أقال الله عشرته يوم القيامة»<sup>2</sup>، «إذ رفعه من سقوطه، ومنه الإقالة في البيع، لأنها رفع العقد، كما قد ترد أيضاً بمعنى الغلط، والغلط في اللغة كما ورد في القاموس المحيط هو (أقلته: فسخته، و استقاله: طلب إليه أن يُقبله، وتَقَايَلَ البَيْعَانِ. وأقال الله عشرته وأقالها. وتقبل أباه: أشبهه والاقتيال هو الاستبدال، وبهذا ظهر أنها لم تكن مشتقة من القول»<sup>3</sup>.

ويترتب عن انتهاء عقد العمل عن طريق الإقالة عدة آثار من بينها<sup>4</sup>:

- رجوع العاقدين إلى حالهما قبل العقد .
- بطلان شرط الزيادة أو النقصان مع بقاء الإقالة صحيحة .
- تقتضي الإقالة برد الأمر إلى مكان عليه لأن الإقالة فسخ في حق العاقدين

<sup>1</sup> محمد بن مكرم بن علي أبو الفضل ابن منظور، لسان العرب، المرجع السابق، ج 11، ص 375.

<sup>2</sup> ابن حبان مُجَّد بن حبان بن أحمد بن حبان بن معاذ بن معبد - أبو حاتم، مؤسسة الرسالة، بيروت - لبنان، ط1، باب الإقالة، رقم 5029، ج11، ص 404 .

<sup>3</sup> مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروزابدي الشيرازي، قاموس المحيط، الهيئات المصرية العامة للكتب، ج1، ص24.

<sup>4</sup> ينظر: ابن عابدين مُجَّد أمين: رد المختار على الدر المختار، ج5، ط2، مطبوعة مصطفى البابي الحلبي، 1966، ص339 .  
حيدر علي: المرجع السابق، ص172. أبو قازان مُجَّد أحمد بن عبد الرحمن، الإقالة وأحكامها في الفقه الإسلامي، دراسة مقارنة مع القانون المدني الأردني، رسالة الماجستير جامعة آل البيت الأردنية، 2000م، ص 65 .

ويترتب عن إنتهاء عقد العمل عدة حقوق للعمال من بينها<sup>1</sup>.

- حقوق العمال الأخلاقية.

- حق العامل على الدولة في توفير فرصة العمل.

- حق العامل في المعاملة الإنسانية.

- حق العامل في رفع الروح المعنوية وتحفيزه.

- حق العمال في تأدية العبادات.

- حق العامل في تأدية فريضة الحج.

- حق العامل في تأدية الصلوات المفروضة.

- حق العامل في تأدية صلاة الجمعة.

- حق العامل في الأجرة.

- تحديد الأجرة .

- الاعتماد على مؤشر علاء المعيشة في تحديد الأجرة، والحكم الشرعي في ذلك.

- وقت دفع الأجرة وتملكها.

- ضمانات الوفاء بالأجرة لقوله تعالى: ﴿وَيَقُومُ أَوْفُواؤُا الْمَكِّيَالِ وَالْمِيزَانَ بِالْفِسطِ وَلَا

تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ﴾<sup>2</sup>.

- قواعد الوفاء بالأجر.

- حق العامل في الإجازات.

- الإجازة السنوية.

- الإجازة الأسبوعية.

- الإجازة المرضية.

<sup>1</sup> ينظر: سمير محمد جمعة العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، رسالة

مقدمة لاستكمال متطلبات الماجستير في الفقه والتشريع وأصوله من كلية الدعوة وأصول الدين جامعة القدس، بكالوريوس الفقه

والتشريع من جامعة الجليل، المشرف الرئيس، الدكتور عروة عكرمة صبري، المشرف المشارك، الدكتور ياسر زبيدات، سنة

1431 / 2010، ص 74-177.

<sup>2</sup> سورة هود الآية 85.

- الإجازة الأمومية.
- حق العامل في التأمين والتعويض.
- حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة والتقاعد.
- أولاً: إنتهاء عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين في الشريعة الإسلامية.

لقد اتفق الفقهاء على أن « عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين إنما ينتهي في هذه الحالة بإتمام العمل وتسليمه لصاحب العمل، ففي عقد إجارة الأشخاص يكون العمل مؤجراً لخدمته، وقيامه بالعمل إنما هو التزام بالتسليم، فإذا كان العمل جارياً في عين التسليم للعامل وكان مستقلاً، كان التسليم مأجوراً فيه يعد مجرد قياماً بالعمل»<sup>1</sup>.

وإن كان العمل «لا يجري في عين تسليم للعامل، فإن مجرد قيامه بالعمل المطلوب منه يعتبر تسليمًا، كما لو كان طبيباً قام بعلاج مريضه، أو سمساراً قام بأداء مهمته من الوساطة»<sup>2</sup>.  
لقوله تعالى: ﴿لِلَّهِ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَإِنْ تُبَدُّوا مَا فِي أَنْفُسِكُمْ أَوْ تُخْفَوْهُ يُحَاسِبِكُمْ بِهِ﴾<sup>3</sup>.

ثانياً: إنتهاء عقد العمل محدد المدة في الشريعة الإسلامية.

بما أن عقد العمل هو «عقد لازم لا يجوز لأحد المتعاقدين الإنفراد بفسخه قبل انقضاء مدته، إلا إذا كان هناك مبرر للفسخ أي سبب مشروع، فإذا أراد أحد المتعاقدين الإنفراد بفسخ العقد دون رضا المتعاقد الآخر قبل انقضاء مدته فإن العقد لا يفسخ حكماً عند الفقهاء، فإذا كان الذي يريد إنهاء العقد هو صاحب العمل بإرادته المنفردة لازمه دفع الأجر كاملاً للعامل، ولو لم يعمل بقية المدة، وتكون منافع العامل ملكاً لصاحب العمل حتى انقضاء المدة المحددة»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ينظر: ابن قدامة، ج 5، ص 460.

<sup>2</sup> ينظر: عادل عبد الحميد الفيصال: المرجع السابق، ص 112.

<sup>3</sup> سورة البقرة، الآية 283.

<sup>4</sup> ابن قدامة، المرجع السابق، ج 5، ص 562.

وإن كان الذي يريد إنهاء العقد هو «العامل بإرادته المنفردة، فإما أن يكون العقد على نفسه، أو في ذمته، فإن كان العقد على نفسه وامتناع عن إتمام العمل أو الهروب، فالعقد باق حكما ولم يفسخ، إلا أن يثبت للمستأجر حق الفسخ، فإن فسخه ذلك وليس للعامل أجره لما عمل، لأنه لم يأت بما اتفق عليه في العقد»<sup>1</sup>.

والأصل في هذا أن من «أرادا منهما قطع المعاملة فقد رضي بترك حقه إذ لم يتم شرطه، لأن الإجارة هي لازمة لإتمام عقدها، ولأن المسلمين عند شروطهم، لقوله ﷺ: «الصلح جائز بين المسلمين إلا صلحا حرم حلالا أو أحل حراما والمسلمون على شروطهم إلا شرطا حرم حلالا أو أحل حراما»<sup>2</sup>.

**ثالثا: إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في الشريعة الإسلامية.**

إذ كان عقد العمل غير محدد المدة كان يؤجر العامل نفسه كل شهر بكذا دون بيان عدد الأشهر، أو أن يستأجر عاملا مدة غير محددة عن كل يوم درهمين، فقد اختلف الفقهاء في كيفية انتهاء العقد في هذه الحالة على ثلاثة أقوال نوضحها فيما يلي:

**- مذهب المالكية :**

ذهبوا إلى «القول ببطلان عقد العمل في هذه الحالة أي حالة عدم تحديد المدة معينة لها، وذلك لأن المالكية: يشترطون تحديد المدة في إجارة العامل»<sup>3</sup>، والحنابلة «يشترطون تحدها في الأعيان»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> منصور بن يونس بن إدريس البهوتي، المرجع السابق، ج4، ص 5.

<sup>2</sup> سنن الترميزي، كتاب الأحكام، باب مذكر عن الرسول ﷺ، في الصلح بين الناس، رقم1352، ص390.

<sup>3</sup> محمد ابن رشد القرطبي، المرجع السابق، ج2، ص272.

<sup>4</sup> منصور بن يونس البهوتي، المرجع السابق، ج2، ص374-381.

- مذهب الحنفية:

ذهبوا إلى « جواز عقد العمل مع عدم تحديد المدة، ولكل من طرفي العقد العامل وصاحب العمل حق فسخه عقب ختام شهر أو يوم، كما يحق لكل منهما إخطار الآخر أثناء الشهر بفسخ العقد عقب انتهاء تلك الشهر »<sup>1</sup>.

- مذهب الشافعية :

ذهبوا إلى « صحة عقد العمل في شهر واحد فقط من جملة الأشهر ويفسد العقد في بقيتها ما لم يعين جملتها فيكون محدد المدة »<sup>2</sup>.

الفرع الثاني: أثر إنهاء غير مشروع لعقد العمل في الشريعة الإسلامية.

نتناول في هذا الفرع الثاني أثر انتهاء عقد العمل بالنسبة للعامل ورب العمل في الشريعة الإسلامية، ويندرج تحته أولاً آثار رب العمل ثانياً آثار العمل وهي كالتالي:

أولاً: أثر إنهاء عقد العمل عن طريق رب العمل:

يترتب عن رب العمل آثار تتمثل فيما يلي

- تمكين المستأجر من استيفاء المنافع محل الإجارة، ففي إجارة الأعيان يلتزم المؤجر بإخلاء العين المؤجرة مما يعوق المستأجر عن استيفاء هذه المنافع.

- في إجارة الأشخاص يلتزم الأجير بالقيام بالعمل الذي انعقدت عليه الإجارة، وأن يتقنه ما استطاع لقوله صلى الله عليه : «المسلمون عند شروطهم»<sup>3</sup>.

- أن يقوم بالعمل بنفسه إلا لعادة أو شرط يقضي بخلاف ذلك، وألا يتشاغل بما يؤدي إلى الإخلال بالعمل أو يعوقه عن حسن أدائه، أو الوفاء بمواعيده .

- أن يطيع رب العمل في حدود طاعة الله، وفي إطار ما اتفق عليه في العقد.

<sup>1</sup> ينظر: علاء الدين الكاساني، المرجع السابق، ج4، ص223.

<sup>2</sup> أبو إسحاق إبراهيم بن يوسف الشيرازي، المهذب في فقه الإمام الشافعي، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ج1، سنة 1994/1417م، ص531.

<sup>3</sup> أبو عبد الله البخاري، في صحيحة، كتاب الإجارة، ( باب أجرة السمسة)، ج3، ص92

ثانيا: أثر انتهاء عقد العمل عن طريق العامل.

- حسن معاملة الأجير وعدم تكليفه مالا يطيق، لقوله ﷺ: «إخوانكم خولكم، جعلكم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده، فليطعمه ممن يأكل، ويلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم»<sup>1</sup>.

- منح ما تقضي به العادة من الإجازات ونحوها، فإن قضت العادة بمنح الأجراء يوما في الأسبوع للراحة مثلا فينبغي اعتبار ذلك.

وينتهي عقد العمل بالأسباب التالية.

- الإقالة: وهي التراضي على الفسخ، لذلك أن الأصل في الإجارة اللزوم، فلا يحق لأحد طرفيها أن يفسخ عقدها بإرادته المنفردة، كما كان لا يصح له من البداية أن ينشئه بإرادته المنفردة، ولكن إذا تراضيا على الفسخ واتفقت كلمتهما على ذلك فلا بأس .

- انتهاء الغاية المحدودة للعقد: فإذا حددت الإجارة بغاية فإنها تنتهي بانتهاء هذه الغاية، سواء كانت هذه الغاية زمنا ينقضي أم عملا ينجز، فإذا انتهى الأمد المحدد للعقد، أو أنجز العمل المتفق عليه انتهى العقد من تلقاء نفسه، لقوله ﷺ: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> معجم بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري، صحيح البخاري، (باب المعاصي من أمر الجاهلية ولا يكفر صاحبها لارتكابها إلا بالشرك)، رقم 30، ج1، ص 15.

<sup>2</sup> ابن ماجة محمد بن يزيد، سنن ابن ماجة، حكم على أحاديثه الشيخ محمد ناصر الدين الألباني، قال عنه: حديث صحيح، اعتنى به مشهور بن حسن آل سليمان، مكتبة المعارف الرياض، السعودية، رقم (2443)، ط1، ص417.

## المطلب الثاني: أثر إنتهاء عقد العمل في القانون المدني الجزائري:

### الفرع الأول: أثر إنتهاء عقد العمل لأسباب إرادية.

وتقصد بإنهاء عقد العمل بطريقة إرادية وهو إنتهاؤه بالطرق التي يجيزها القانون لأطراف العقد حماية لحقوقهم، وإلا أعتبر إنتهاؤه تعسفيا لعدم مراعاتهم للإجراءات الواجب احترامها ومراعاتها عند الرغبة في إنتهائه.

### أولاً : أثر إنتهاء عقد العمل عن طريق الاستقالة:

تتمثل الاستقالة في « حق العامل في مغادرة منصب عمله من تلقاء نفسه لأسباب معينة ، وهو حق خوله له القانون بموجب القانون المتعلق بعلاقة العمل الفردية الذي نص على أنه ، يعتبر حق العامل في إبداء الرغبة في الاستقالة من النظام العام لا يمكن الاعتراض عليه ولا المساس به لا بعقد العمل ولا بالاتفاقية الجماعية فإن الاستقالة من الحقوق المعترف بها للعامل انطلاقا من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها إبرام وإنهاء عقود العمل، بحيث يمكن له أن يتقدم بطلب فسخ عقد عمله والتحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه تجاه رب العمل»<sup>1</sup>.

وللإستقالة قواعد إجرائية وشكلية « أما القواعد الإجرائية فتتمثل في وجوب منح صاحب العمل مهلة فاصلة بين تاريخ إعلان الرغبة في الاستقالة، وتاريخ بداية سريانها، وهذا ما يعرف بمهلة الإشعار أو الإخطار المسبق»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ينظر: محمد حسان هاجر، بن عيسى أسماء، انتهاء علاقة العمل في ظل قانون 11-90 المعدل والمتمم، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، 2015/2014م، ص 10.

<sup>2</sup> ينظر: أمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 2، ط 7، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002، ص 337.

أما بنسبة إلى الإجراءات الشكلية « فهي وجوب فيها الكتابة عند تقديم الاستقالة، يوجه العامل الراغب في قطع عقد العمل رسالة مكتوبة تتضمن الأسباب والدوافع، وتقدم إلى الهيئة مؤهلة لاستقبالها في شكل طلب كتابي»<sup>1</sup>.

و يترتب عن الاستقالة آثار قانونية وآثار إدارية وآثار مالية :

### 1: الآثار القانونية :

سنتطرق إلى آثار الاستقالة على التعويض، وآثار الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية.

أ - **آثار الاستقالة على التعويض:** التعويض الإداري هو قدرة السلطة الإدارية لتخلي عن بعض اختصاصاتها المستنبطة من القوانين واللوائح التنظيمية إلى جهة إدارية أخرى مع الاحتفاظ بالاختصاص بصفتها السلطة الأصلية، وهناك نوعان من التفويض تفويض الاختصاص وتفويض التوقيع .

ب- **تفويض الاختصاص:** إن أثر الاستقالة «في التفويض عن اختصاص غير موجود لأن التفويض في الاختصاص لا يقوم على طابع شخصي إذ تنتقل فيه الاختصاصات من المفوض بصفته الوظيفية إلى المفوض إليه بصفته الوظيفية وليس بصفته الشخصية الأمر الذي ينتج عنه استقالة المفوض أو المفوض إليه لا تؤدي إلى إحداث أي أثر على مشروعية قرار التفويض في الاختصاص ثم قبل استقالة المفوض أو المفوض إليه»<sup>2</sup>.

ج- **تفويض التوقيع:** يتمثل أثر الاستقالة للتفويض في التوقيع « في انتهائه حيث أن تفويض في التوقيع يقوم على الطابع الشخصي بالنسبة للمفوض أو المفوض إليه لأنه يقوم على أساس الثقة الشخصية بين الطرفين، ومن هذا فإن الاستقالة تسقط بصورة تلقائية في حالة استقالة، وتكون نهاية التفويض من تاريخ صدور قرار بقبول الاستقالة»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ينظر: غربية سفيان، انتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة 2015/2016، ص 08.

<sup>2</sup> ينظر: عبد اللطيف السيد رسلان عودة، النظرية العامة للاستقالة في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، السنة 2004، ص 468 .

<sup>3</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 467.



#### د - أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية .

ويترتب علي هذا الآثار بعض النقاط سنقوم بشرحهم.

- أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية في قانون الوظيفة العامة:

النظام التأديبي هو طريقة « قانونية تستعملها السلطة المختصة بالتعيين في الوظيفة ضد الموظف المخالف أو مرتكب مخالفات تخلي بالواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة، حيث تعرض أفعال الموظف لعقوبات تختلف درجاتها على حسب جسامة الخطأ المرتكب، ولقد نص المشرع المصري في قانون العاملين بالدولة رقم 47 الصادر سنة 1978: " لا يجوز قبول الاستقالة للموظف المال للمحاكمة التأديبية، حيث لا تقبل هذه الاستقالة إلا إذا حكم في الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل أو الإحالة للمعاش " والمقصود من هذه المادة أن مجرد الاستقالة لا يترتب عليه أي أثر على الدعوى التأديبية المقامة ضد هذا الموظف»<sup>1</sup>.

- أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية في قانون العمل:

من أهم الطرق لإنهاء عقد العمل هي «الاستقالة، لقد نص المشرع المصري في قانون علاقات العمل تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية من بينهم الاستقالة، وجاء في قانون علاقات العمل " الاستقالة حق معترف به للعامل "، لكن هذا الحق مقيد بقواعد تنظيمية، يعتبر شرط إخطار المستخدم شرطاً لقبول الاستقالة، من أجل تعويضه وعدم تهديد سيرورة المنصب، ويجب على الاستقالة أن تكون مكتوبة»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ينظر: عمر فؤاد بركات: مبادئ القانون الإداري، شركة سعيد رأفت لطباعة، القاهرة، سنة 1985، ص 374.

<sup>2</sup> أهمية سليمان: المرجع السابق، ص 103.

## 2: الآثار الإدارية:

تنقطع علاقة الموظف بالإدارة التي يشتغل فيها عند قبول الاستقالة نهائيا وبصفة قانونية ودائمة ولا يمكن إلغاء القرار بعد قبوله لأي سبب من الأسباب .

### أ - الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة على الموظف:

يترتب على قبول الاستقالة «طريقتها النهائية لا رجعة للموظف المستقيل فيها، وتنتهي العلاقة الوظيفية عند صدور قرار بقبول الاستقالة، ويترتب على قبولها أن يترك العامل عمله نهائيا دون رجعة، وإذا ستمر في عمله وهو مستقيل مؤقت فهذا لا يعني شيئا لأن الخدمة تنتهي بتحقيق السبب والأجر الذي يأخذه في هذه الفترة يعتبر مكافأة مقابل العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة»<sup>1</sup>.

### ب - الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة على الإدارة:

لقبول الاستقالة يجب أن « تصدر الإدارة قرار قبولها لأن هذا الأمر قد يؤدي إلى بالتعنت والإصرار بالموظف عن طريق إصدار قرار قبول الاستقالة لمدة طويلة، حيث قام القانون بحماية حق الموظف الراغب في الاستقالة، وذلك تقييد استخدام الإدارة لسلطتها بشروط محددة في القانون، وعلى الإدارة أن تتأكد من إصدار قبول الاستقالة أن الموظف غير متابع تأديبيا أو جزائيا بموجب دعوى تأديبية أو قضائية عليه إصدار قرار نهائي، والهدف من هذا الشرط أن لا تكون الاستقالة سببا لإفلات الموظف من العقاب»<sup>2</sup>.

## 3: الآثار المالية:

إن قبول الاستقالة يؤثر مباشرة على ما يستحقه الموظف من حقوق، ولعل من أهم هذه الحقوق سوف نتطرق إليه في الآتي:

<sup>1</sup> عبد اللطيف السيد رسلان عودة، المرجع السابق، ص 449.

<sup>2</sup> ينظر: عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة 2013/2014، ص 101.

أ - أثر الاستقالة على انقطاع الراتب: إن الموظف « يستحق راتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه الخدمة لأحد أسباب إنهاء الخدمة وعليه، يتم حرمان الموظف من المرتب مع إنهاء الخدمة »<sup>1</sup>، وهناك حالتين لتحديد تاريخ حرمان من المرتب هما:

- الحالة التي يرتبط فيها « تاريخ حرمان الموظف من راتبه مع تاريخ تحقق السبب المؤدي إلى إنهاء الخدمة، حيث يقع الإنهاء بقوة القانون دون تدخل من الإدارة حيث أن سلطتها هنا مقيدة وما قرارها الصادر بإنهاء الخدمة، أما الحالة التي يرتبط فيها الحرمان من المرتب من تاريخ صدور قرار الإدارة بإنهاء الخدمة، لا من تاريخ تحقيق السبب المؤدي إلى ذلك، مثل حالة إنهاء الخدمة بسبب العجز الكلي للموظف»<sup>2</sup>.

ب - أثر الاستقالة على استحقاق المعاش:

لقد حدد النصوص القانونية في القانون الأساسي للعاملين في الدولة الحالات التي يقطع بها الراتب أو الأجر عن العامل وهي:

- أما في حالة « إغارة الاستقالة بدون راتب تقاعدي من تاريخ الانفكاك بعد تبلغ صكهما، وبالنسبة لمن قد يعتبر بحكم المستقيل من تاريخ انقطاعه عن عمله أو من تاريخ الذي كان عليه يياشر مهامه»<sup>3</sup>.

- في حالة الاستقالة « بنسبة تختلف تبعا للسن فإذا كان السن عند الاستقالة 40 سنة فأقل كانت نسبة التخفيض 20% وإذا كان السن ما بين 46 و 50 سنة كانت نسبة التخفيض في المعاش 15% وإذا كان السن ما بين 51 و55 سنة كانت نسبة التخفيض بواقع 5% »<sup>4</sup>.

ثانياً: أثر إنتهاء عقد العمل عن طرق الإقالة.

<sup>1</sup> ينظر: حمدي قبيلات ، النظام القانوني لإنهاء خدمة الموظف العام ، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، سنة 2012، ص 184.

<sup>2</sup> عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 102.

<sup>3</sup> عبد الكريم بن قلة: المرجع السابق، ص 102.

<sup>4</sup> عبد الكريم بن قلة: المرجع السابق، ص 103.

إن الإقالة «للعاقدين أن يتقايلا العقد برضاها بعد انعقاده، فالإقالة تعتبر بهذا المعنى عقدا كسائر العقود، وهي اتفاق بين العاقدين على أن يقل كل منهما الآخر من العقد»<sup>1</sup>.  
ويترتب على الإقالة الآثار التالية:<sup>2</sup>

- ما لو كان «التصرف متعلقا بعقار عليه حق عيني، وسجل في السجل العقاري، وكان صاحب الحق قد اكتسبه بحسن النية، وكذلك دخول العين المنقولة إلى حائز حسن النية.
  - إذا اكتسب الغير حقا على محل العقد، بواسطة عقد من عقود الإدارية، لأن المشتري باعتباره مالكا تحت شرط فاسخ، له حق الإدارة، وهو في إدارته يعتبر نائبا عن البائع».
- ثالثاً: أثر إنهاء عقد العمل عن طريق التقاعد:

التقاعد هو «الطريق العادي لإنهاء علاقة العمل حيث يفترض أن يكون العامل غير قادر على استمرار القيام بأعباء عمله فإن انتهاء علاقة العمل بالنسبة للعامل ببلوغ السن المقررة أمر مؤكد في الحياة العملية، وهو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل فهي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية لانتهاء علاقة العمل مع توفر الشروط القانونية والمهنية لذلك، فلقد اعتبرت الفقرة الثامنة من المادة من القانون الإحالة إلى التقاعد أحد الأسباب العادية لإنهاء علاقة العمل سواء بطلب من العامل أو بمبادرة من صاحب العمل، مادامت العبرة في ذلك بتوفر الشروط القانونية والمهنية المطلوبة»<sup>3</sup>.

وأما الآثار المترتبة عن طريق التقاعد و هي:

<sup>1</sup> ينظر: إبراهيم أنيس محمد يحيى، الإقالة فسخ العقد برضا الطرفين دراسة مقارنة، رسالة الماجستير، في القانون الخاص، بكلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، في نابلس- فلسطين، 2010، ص 22-23.

<sup>2</sup> إبراهيم أنيس محمد يحيى، المرجع السابق، ص 49، سلطان أنور، مصادر الالتزام، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 296.

<sup>3</sup> رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة، طبعة 2002 ص 339.

## 1: المعاش المباشر:

- معاش التقاعد: يستفيد العامل «عند انتهاء» خدمته بإحالة علي التقاعد من معاش يتم حسابه علي أساس الأجر الذي كان يتقاضاه العامل أي الراتب، ومدة الخدمة والأجر له أهمية بالغة في القانون التقاعد لأن أقساط الاشتراكات تتحدد بنسبة من الأجر، كما أن الحقوق التقاعدية التي يحصل عليها العامل المتقاعد تحدد علي ضوء الأجر»<sup>1</sup>.

- منحة التقاعد : هو المبلغ المالي يطبق عليه « نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد باستثناء قاعدة الحد الأدنى، وقد خصص المشرع الجزائري منحة التقاعد للعمال الأجراء وغير الأجراء الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة للاستفادة من معاش التقاعد، ويشترط علي العامل الذي لم يكمل خمسة عشرة سنة في الخدمة، ليفتح له الحق في منحة التقاعد أن يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة خمسة سنوات أو عشرون ثلاثيا مدفوعة الإشتراك علي الأقل، وأن يكون قد بلغ سن ستون سنة للعامل الأجير وخمسة وستون سنة للعامل غير الأجير»<sup>2</sup>.

## 2 - المعاش المنقول أو معاش ذوي الحقوق:

ويكون هذا المعاش في حالة وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد ذوي الحقوق من معاش منقول وهم الأشخاص الذين كان يعيلهم أو المتقاعد المتوفى وذلك من أجل حماية أسرة العامل أو المتقاعد المتوفى من المخاطر الاقتصادية و المستفيدين من المعاش المنقول وسوف نتطرق إلي تفصيل ذلك فيما يلي:

- المستفيدين من المعاش المنقول: ويكون المعاش «المنقول من حق أرملة المتوفى الاستفادة من معاش زوجها المتوفى ولا تخضع هذه الاستفادة من المعاش المنقول لشرط السن»<sup>3</sup> ولكن يجب أن يكون الزواج

شرعيا من الهالك للاستفادة من المعاش،<sup>1</sup> «أما في حالة تزوج الأرملة فإن نصيبها يؤول إلي الأولاد»<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أهمية سليمان، المرجع السابق ص212.

<sup>2</sup> المادة 47 من مرسوم 31/85 المؤرخ في 09/02/1985، يحدد كليات تطبيق الباب الثاني من القانون 12/83 المؤرخ في

02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، عدد09، المؤرخة في 24/02/1985، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي

رقم310.96 المؤرخ في 18/09/1996.

<sup>3</sup> المادتين 31 و36 من قانون 12/83.

- توزيع المعاش المنقول علي ذوى الحقوق: وهذا ما قامت به المادة من قانون التقاعد.

- في حالة «إنفراد الزوج الذي بقي علي قيد الحياة بدون وجود لا ولد ولا أحد من الأصول، فيكون مبلغ المعاش المنقول بنسبة 70% من مبلغ معاش الهالك، عندما يوجد إلي جانب الزوج ذو حق، ولد أو أحد الأصول يكون مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50% من المعاش المباشر، وأما المعاش المنقول لذوي الحق الأخر بنسبة 30%، حيث يحدد مبلغ المعاش المنقول في هذه الحالة بنسبة 80%، و عندما يوجد إلي جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق أولاد أو أصول أو الكل معا يحدد المبلغ المدفوع للزوج 50% من المبلغ المباشر ويقسم بتساوي ذو الحقوق الآخرون 40% والباقي من المعاش المباشر حيث لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق في كل الأحوال 90%»<sup>3</sup>.

رابعا : أثر انتهاء عقد العمل عن طريقة التسريح التأديبي:

لم يعرف المشرع الجزائري « معني التسريح التأديبي بل نجده يشير إلي الأسباب المؤدية له في قانون

العمل والتي تنص على "أن يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة"<sup>4</sup>.

رغم أن تحديد تعريف « واضح ودقيق للتسريح التأديبي له أهمية خاصة و ذلك من تأثير مباشر على العامل من حيث تحقيق استقراره الوظيفي وأمنه وحمايته من أي تعسف محتمل من صاحب العمل عند ممارسته لحقه في إنهاء علاقة العمل، ينتج عنه ضرر للعامل فإن المشرع الجزائري لم يعطي لنا تعريف محدد لهذا الإجراء القانوني وإنما اكتفي بذكر السبب المؤدي إليه إلا وهو الخطأ الجسيم المرتكب من العامل أثناء أو بمناسبة العمل»<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> المادة 32 من قانون 12/83.

<sup>2</sup> المادة 40 من قانون 12/83.

<sup>3</sup> المادة 45 من قانون 12/83.

<sup>4</sup> المادة 73 من قانون 11/90.

<sup>5</sup> عبد الرحمن حمدي، قانون العمل، بدون دار النشر، الدار الجامعية، سرق 1987، ص 32.

فالتسريح التأديبي إذن هو « العمل الانفرادي الذي بموجبه يبدي صاحب العمل إرادته لإنهاء علاقة العمل ومن ثم فإن للتسريح الطابع الانفرادي الذي يكون بمبادرة صاحب العمل ولا تتوقف صحته على قبول العمل»<sup>1</sup>.

وتقسم الأخطاء المهنية إلى درجتين « أخطاء بسيطة لا تؤدي إلى في العمل وهي تقسم عادة إلى أخطاء من الدرجة الأولى وأخرى من الدرجة الثانية، وأخطاء في الدرجة الثالثة وهي أكثر خطورة حيث يمكن أن تصل عقوبتها إلى الفصل في العمل بإطار مسبق وتعويض أو بدونها، أما فيما يخص تحديد مضمون الخطأ الجسيم فتبقي الآراء حول متضاربة تعود إلى عدة اعتبارات، وفي العموم ومهما اختلفت هذه المعايير فيمكن تعريف الخطأ الجسيم هو "التصرف الذي يقوم به العامل يلحق به أضرار بمصالح العمال أو بممتلكاته أو يلحق به خسائر للعمال الآخرين"<sup>2</sup>.

وهذا ما أكدته المادة المكررة التي تنص علي «: يجب أن يراعي المستخدم، علي الخصوص، عند تحديد ووصف الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل، الظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومدى اتساعه ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة»<sup>3</sup>.

أما فيما يخص المشرع الجزائري « فإنه قد اعتمد على طريقتين في تحديد صور الخطأ الجسيم الطريقة التنظيمية والطريقة القانونية »<sup>4</sup>.

- **الطريقة التنظيمية:** و بها يتم تحديد « أنواع وطبيعة الأخطاء المهنية عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة الذي يتم إعداده من طرف رب العمل، والنظام الداخلي له أهمية كبيرة في المجال التأديبي فهو الذي يحدد نوع الخطأ التأديبي وطبيعته داخلي لمؤسسة، ولا يعتبر كذلك في نظام داخلي لمؤسسة

<sup>1</sup> محمد حسان هاجر- بن عيسى أسماء، المرجع السابق، ص23.

<sup>2</sup> محمد حسان هاجر، بن عيسى أسماء، المرجع السابق، ص25.

<sup>3</sup> المادة 73 المكررة 1 من قانون 11/90.

<sup>4</sup> إبراهيم زكي أخنوع، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائري، 1988، ص49

أخرى مثل إفشاء السر المهني، وهناك يمكن تحقيق العدالة وجاء في المادة 73 السابقة الذكر أحالت على الأنظمة الداخلية مما يجعلنا نتساءل بالنسبة للمؤسسات التي لا توجد بها نظام داخلي؟ هذا فراغ خاصة أن النظام الداخلي إجباري فقط على المؤسسات التي تشغل أكثر من 20 عاملاً<sup>1</sup>.

**- الطريقة القانونية:** تتمثل في تكفل المشروع « نفسه بتحديد نوعية وطبيعة الأخطاء المهنية الجسيمة وكذلك الإجراءات المتبعة للعزل بسببها، والضمانات المقررة للعمل فيما يتعلق بالتكيف والإثبات وغيرها»<sup>2</sup>.

ولقد اعتمد المشرع الجزائري « على هذه الطريقة منذ بداية تشريعات العمل في الجزائر وهذا وسواء بمقتضى الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص سنة 1975 الذي لم ينص فقط على الخطأ الجسيم الصادر عن العمل الذي تناولته المادة 36 التي نصت على الخطأ الجسيم وحددته كما نص على الخطأ الصادر من رب العمل بعلاقات العمل الفردية لسنة 1982 التي حددت من خلال مادتيها 71 و75 الفقرة الأخيرة مجموعة الأخطاء الجسيمة درجة ثلاثة والعقوبات المقررة لهذا الصنف من هذه الأخطاء على أخطاء جسيمة أخرى في قوانين أخرى»<sup>3</sup>

### 1 - الآثار المترتبة عن التسريح التأديبي:

بمقتضى من قانون العمل المعدل والمتمم أن مجموعة من الإجراءات المترتبة على مخالفة صاحب ضوابط ممارسة السلطة التأديبية الموضوعية .

- آثار التسريح المخالف للموضوع:

- تنص المادة 4/73 الفقرة الثانية مايلي:

إذا حدث تسريح « العامل خرقاً لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفاً تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً أما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو في حالة

<sup>1</sup> ينظر: نادية حسان، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، العدد الأول 2008، ص31.

<sup>2</sup> عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص31.

<sup>3</sup> المادة 73 من قانون العمل 11-90.



رفض احد الطرفين يمنح العامل في تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقصاه العامل عن مدة ستة أشهر من دون الإخلال بالتعويضات المحتملة»<sup>1</sup>.

- الحكم الصادر بإعادة إدماج العامل في منصب عمله:

عند دراسة «دعوى إلغاء قرار التسريح أمام القضاء وثبت أن صاحب العمل أصدره دون مراعاة الضوابط الموضوعية وتمسك العامل بحقه في الرجوع إلى منصب عمله ف إن المحكمة عملا بالمادة 73 مكرر 4 الفقرة الثانية تصدر حكم ابتدائي نهائي بإعادة إدماج العامل والاحتفاظ بامتيازات المكتسبة، وأن عملية الصلح أمام القضاء التي أجازها المشرع ، و يمكن أن تشكل أهمية خاصة نظرا لمحاولة القاضي السعي وراء المستخدم ليعيد إدماج العامل المسرح تعسفا من خلال مواجهة كل من العامل والمستخدم أمام هيئة رسمية مهمتها تحقيق العدالة بين المتقاضين ، لرجوع العامل إلى وظيفته ولكن الطبعة اختيارية لا عادة الإدماج وتصلب موقف أصحاب العمل في هذا المجال»<sup>2</sup>.

- دفع تعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة 6 أشهر من العمل: ويكون التقدير المالي بالنسبة لتعويض كالأتي:

طبقا للمادة 73 مكرر 4 من القانون 11-90 « ويقضي المبدأ العام للتعويض المستحق للمتضرر أن يكون كاملا ومطابقا للضرر حيث يعيد وضعية التضرر وعلى نفقة المتسبب في الضرر، ألا أن خصوصية علاقات العمل استدعت أن يأخذ المشرع بالتعويض العادل الذي يراعي إلى حد معقول المصلحة الاقتصادية وبهذا الصدد ينبغي التأكيد على أن منح التعويض المالي يعتبر استثناء على المبدأ العام الذي يتمثل بالتعويض العيني المكرس بإعادة الإدماج في حالة المطالبة به، فالأولوية لهذا الأخير»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 73 مكرر 4 من القانون 11-90.

<sup>2</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 131-132.

<sup>3</sup> مصطفى قويدري، العزل أو الفصل التأديبي في ضوء الفقه والقضاء، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية والسياسية، العدد الثاني، الجزائر ، 2004، ص 54.

- سلطة القاضي في إعادة تقدير التعويض:

لقد حاول المشرع الجزائري «تحقيق العدالة في التعويض وتأمين المعادلة الاقتصادية للعامل الذي لو يرتكب خطأ جسيماً، وذلك من خلال عدم اللجوء إلى وضع حد أقصى لهذا النوع من التعويض ومن ثم أطلق السلطة التقديرية لقاضي الموضوع للزيادة من التعويض عن الحد الأدنى المقرر حسب طبيعة الضرر والأحوال أو الظروف التي يتحقق معها وقوعه دائماً»<sup>1</sup>.

- دفع التعويض عن الأضرار المحتملة:

يبدو أن المشرع الجزائري قد «أدرج ضمن المادة 4/73 عبارة الأضرار المحتملة لكن دون تقديم أي مفهوم واضح وصريح لها، بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية فإن الحق في التعويض لا يقوم بقيام عناصرها إلا وهي الخطأ، الضرر والعلاقة السببية بينهما وطالما أن التعويض المدني لا ينصب سوى على الضرر الحال فإن مفهوم الضرر المحتمل الذي يقصده المشرع من وراء المادة 4/73 ينصرف إلى مفهوم تفويت الفرصة بحيث أن هذه الأخيرة وإن كانت أمراً محتملاً فإن تفويتها يعتبر أمر محققاً»<sup>2</sup>.

## 2- آثار التسريح المخالف للإجراءات:

تنص الفقرة الأولى المادة 4/73 من القانون 11-90 المعدل والمتمم على ما يلي:  
حيث بتحليل نص المادة السابقة الذكر أعلاه يظهر بأن مخالفة صاحب العمل للإجراءات التأديبية، يترتب عليه ثلاث آثار وهي:  
- إلغاء قرار التسريح:

إذا اقتصرنا على «حرفية النص القانوني فإنه لا يفيد إطلاقاً بصفة صريحة وواضحة إن إلغاء قرار التسريح الصادر عن مخالفته للقواعد الإجرائية معناه بالضرورة إعادة إدراج العامل في منصب عمله وذلك مذهب إليه العديد من المتهمين بمجال قانون العمل وسندهم في ذلك أن المشرع لو كان يقصد

<sup>1</sup> المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 160726 الصادر في 14/04/1998 المنشور في المجلة القضائية، العدد 55، الجزائر، 1999، ص 190.

<sup>2</sup> بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في التشريع العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص

فعلا من وراء إلغاء قرار التسريح رجوع العامل إلى منصب عمله نص على ذلك صراحة كما فعل بموجب التشريع السابق بموجب القانون 06/82 الصادر في 1982/02/27، كما أنه من غير المتخالف عليه أن النص القانوني المذكور أعلاه من التشريع الفرنسي لكن بالرجوع إلى نص المادة 4-14-122 فإن المشرع الفرنسي يرتب ثلاثة عقوبات على مخالفة صاحب الإجراءات التأديبية وهي تصحيح الإجراء المخالف ، دفع تعويض ، وأخيرا تسديد منح البطالة إلى الهيئات المختصة<sup>1</sup>.

-إلزام صاحب العمل بتصحيح إجراءات التسريح :

تنص الفقرة الأولى « المادة من القانون انه إذا تبين أن التسريح جاء مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية يلزم المستخدم القيام بالإجراء المعمول به مما لاشك فيه هو أن عبارة الإجراء المعمول به»<sup>2</sup>.

أما التصحيح الذي يقصده المشرع فهو «يخص الإجراءات الغير تأديبية لان البطالان الذي يشوب الإجراءات التأديبية يعتبر من النظام العام طالما أنه يمس بحقوق الدفاع ولا يمكن تداركه أ تصحيحه من طرف صاحب العمل عن طريق أعمال إجرائية ومن ثم يتعين على القاضي إثارته بصفة تلقائية»<sup>3</sup>.

- إلزام صاحب العمل بدفع تعويض مالي للعامل:

من الآثار التي ترتبها الفقرة الأولى من المادة 1/73 من القانون 90/11 «وهو إلزام رب العمل الذي يكون قد أصدر قرار بالتسريح مخالف للقواعد الإجرائية أن يدفع للعامل المعني تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي كان سيتقاضاه لو استمر في العمل، وعن الفترة التي يستفيد فيها العامل من التعويض هل تلك الممتدة من قرار التسريح إلى غاية صدور الحكم القضائي ا والى غاية تنفيذ الحكم فإن المحكمة العليا اعتبرت أن الفترة الممتدة بين قرار التسريح والحكم القضائي هي وحدها التي تشملها التعويضات المالية»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> جلال قريشي، المرجع السابق، ص 338-339

<sup>2</sup> المادة: 73. من قانون 11/90.

<sup>3</sup> سعيد طرابيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2001 ، ص46.

<sup>4</sup> بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 102-103.

- إجراءات التسريح التأديبي و الضمانات المقررة للعامل:

لقد أعطي المشرع الجزائري الحق لصاحب العمل في توقيع العقوبة التأديبية المناسبة لدرجة خطرة الخطأ المرتكب من قبل العامل وذلك حماية لمصالحه، غير أنه قيد استعمال هذا الحق بجملة من الشروط والإجراءات تتمثل فيما يلي:

- إجراءات التسريح التأديبي:

ويمكن تصنيف هذه الإجراءات إلى إجراءات موضوعية وأخرى شكلية :

- إجراءات الموضوعية :

يحق لصاحب العمل «تسريح العامل تأديبياً إذا ما ثبت أنه ارتكب خطأ مهنياً جسيماً مع وجوب مراعاة الظروف التي ارتكب فيها الخطأ الجسيم ومنه تتمثل الإجراءات الموضوعية للتسريح التأديبي في ارتكاب خطأ مهني يكتفي على أنه جسيم، وقد سبق وأن بينا مفهوم الخطأ المهني الجسيم، وما ينبغي التأكيد عليه وهو أن الأخطاء المهنية الجسمية وردت في قانون العمل المعدلة على سبيل الحصر»<sup>1</sup>.

وجوب مراعاة المستخدم « للظروف التي ارتكب فيها العامل الخطأ الجسيم، إذ أنه يجب على صاحب العمل أن يراعي ظروف وملابسات ارتكاب الأخطاء المحيطة بالعامل، أو أن يبحث عن الدوافع و المبررات التي أدت بالعامل إلى ارتكاب مثل هذه الأخطاء»<sup>2</sup>.

- الإجراءات الشكلية : تتمثل فيما يلي :

- ضرورة وجود نظام داخلي للهيئة المستخدمة: إذ تنص المادة من قانون « المتضمن علاقات العمل الفردية على مايلي يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، ويفهم من هذا النص أن وجود نظام داخلي في المؤسسة التي تشغل أكثر من 20 عاملاً ضروري وذلك لأنه يتم فيه تحديد الإجراءات التأديبية الواجب إتباعها قبل اللجوء إلى فصل

<sup>1</sup> المادة: 73 من قانون 11/90.

<sup>2</sup> محمد حسان هاجر، بن عسى أسماء، المرجع السابق، ص 36.

العامل من منصب عمله، كما يقوم صاحب العمل بتحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لها في النظام الداخلي الذي يعده»<sup>1</sup>.

- احترام الضمانات المقررة قانونا للعامل المعني بالتسريح: هناك مجموعة من الضمانات التي خصها المشرع الجزائري للعامل « المعني بالتسريح التأديبي، وذلك حماية للطرف الضعيف في علاقة العمل، ويظهر هذا جليا بعد تعديل المادة من قانون العمل »<sup>2</sup>.

- الضمانات الممنوحة أو المقررة للعامل: لتبين مضمون أو محتوى الحماية المقررة للعامل ومدى نجاحها في تحقيق الهدف الذي تشدده أغلب التشريعات العمالية ألا وهو تحقيق الاستقرار الوظيفي للعامل أقر المشرع لصالح العامل وسائل وضمانات ضد تعسف صاحب العمل في استعمال حقه تتمثل في:

- سماع المستخدم للعامل:

إن استفتاء شرط سماع العامل « وفقا لاصول القانونية التي تتطلبها اعتبارات العدالة بعد إجراء جوهريا والهدف هو استقصاء الحقيقة وذلك من خلال مواجهة العامل للوقائع الأخطاء الموجهة له وتحويله حق الدفاع عن نفسه وتحقيق أوجه دفاعه وهذا ما تقوله المادة ، أي تبليغ المستخدم العامل سبب أو أسباب القرار متخذ تمكينه بكل حرية من الأدلة التي تثبت براءته أو الظروف التي دفعته إلى ارتكاب الخطأ المنسوب له، كل هذا يساعد المستخدم في تقدير جسامة الخطأ المرتكب من العامل»<sup>3</sup>.

- استعانة العامل المعني بالتسريح بعامل تابع للهيئة المستخدمة:

يحصل للعامل المعني « بإجراءات التسريح التأديبي اختيار أي عامل تابع للهيئة المستخدمة للاستعانة به عند سماعه من طرف صاحب العمل، حيث يتبين بأن ممارسة الحق اختياري للعامل أن

<sup>1</sup> المادة، 2/77 من قانون 90-11.

<sup>2</sup> المادة، 73 من قانون 90/11.

<sup>3</sup> بشير هدي، المرجع سابق، ص 128.

شاء مارسه وان شاء تنازل عنه أي اكتفي المشرع الجزائري بإدراج عبارة "العامل تابع للمؤسسة"

فيمكن للعامل الاستعانة بهم أي العمال نظرا للحماية القانونية التي يتمتعون بها»<sup>1</sup>.

وبعد ما بينا بعض الأسباب التي تبين كيفية استماع للعامل واستعانتته من طرف العمال داخل

المؤسسة المستخدم فنكتفي بهذا القدر، ونحدث عن الآثار التي تترتب عن التسريح التأديبي:

### 3: أثر مخالفة إجراءات التسريح التأديبي:

- إلغاء المحكمة ابتداء ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات:

إذا ما تبين للمحكمة « الفاصلة في الموارد الاجتماعية من خلال ملف القضية بأن صاحب

العمل لم يحترم إجراءات القانونية الواجبة الإلتباع لتسريح العامل تأديبيا فان المحكمة تقضي بإلغاء

قرار التسريح. ذلك لأنه يعد باطلا كونه جاء مخالفا للقانون، ومن ثم اعتماد المبدأ الثاني القائم برجوع

الحال إلى ما كان عليه قبل صدور قرار التسريح، أي اعتبار علاقة العمل كأنها لم تنته، وعودة

الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل صدور قرار التسريح»<sup>2</sup>

- إلزام المستخدم القيام بالإجراء المعمول به :

قد قامت الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا بإعطاء تعريف للإجراءات القابلة لان تصحيح، وهذا

في قرارها الصادر بتاريخ 21 مارس 2001 في ملف رقم 213831، وقد جاء في قرارها مايلي :

- حيث طعنت بالنقص « المؤسسة العمومية للرهان الرياضي في الحكم الاجتماعي الصادر بتاريخ

21-05-1998 عن محكمة بئر مراد رايس القاضي بإلغاء قرار الطرد التعسفي المؤرخ في

1997/09/24 مع إلزام المدعي عليه بتطبيق الإجراءات القانونية وفقا للمادة 9 من الأمر -21

96 فقرة الأولى، وان تدفع له تعويضا لا يقل عن أجره ستة أشهر ، وحيث أن ما يقصده المشرع في

هذا النص من تصحيح بالإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة لا يمكن أن يتعلق بالإجراءات

التأديبية، ذلك أن هذه الإجراءات من النظام العام، ولا يمكن تداركه الأخطاء أو المخلفات التي قد

<sup>1</sup> المادة 73 مكرر2 من قانون 11/90.

<sup>2</sup> محمد حسان هاجر، بن عسى أسماء، المرجع السابق، ص 43.

تشوب سرياتها، وإن ما يقصده المشرع هي الإجراءات المتخذة في التسريح غير التأديبي، وعليه يكون ما قضى به الحكم الطعون فيه مخالفا للقانون ويتعين عندئذ نقضه»<sup>1</sup>.

- التسريح لإدانة العامل بتهمة سالبة للحرية : انطلاقا من الطابع المميز لعلاقة العمل «الذي تعتبر علاقة ملزمة للجانبين فإن استحالة التنفيذ بالنسبة لأحد الأطراف يمنح أحدهما حق فسخ عقد العمل، ومن هذه الحالات تندرج حالة فقد العامل سالبة للحرية بحكم قضائي أو الحكم على العامل بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن النافذ، وفي هذه الحالة يمكن لصاحب العمل أن يفسخ العقد دون مهلة إخطار أو تعويض»<sup>2</sup>.

- الأفعال التي يعاقب عليها التشريع الجزائري :  
إن المادة 73-2 من قانون 11-90 المعدل والمتمم نصت «... و علاوة على الأخطاء الجسمية التي يعاقب التشريع الجزائري...» ويعتبر بموجب هذه الفقرة تصرف العامل خطأ جسيم إذا توفرت فيه الشروط التالية:

- أن يشكل التصرف الذي «يقوم به العامل جريمة بمفهوم قانون العقوبات الجزائري سواء كانت جنائية أو جنحة أو مخالفة، كلها تعتبر أخطاء جسيمة تميز لصاحب العمل التسريح التأديبي للعامل والوصف الذي يطلق على تصرف العامل بأنه جريمة لا يرجع لصاحب العمل بل إلى الجهات القضائية المختصة، وعليه لا يجوز لصاحب العمل تسريح العامل بحجة ارتكاب جريمة معينة طالما أن هذا الأخير لم يدان جزئيا وفقا لما استقر عليه اجتهاد المحكمة العليا ، أن يرتكب العامل الخطأ الذي يعاقب عليها التشريع الجزائري داخل مكان العمل وعليه لا يعتبر خطأ جسيم في حالة ارتكاب العامل جريمة خارج مكان العمل»<sup>3</sup>.

- «صدر حكم جزائي نهائي يثبت ارتكاب العامل الجريمة أو الخطأ الجسيم حتى يصلح لكي يكون سببا لتسريح العامل وتبعاً لذلك لا يكفي مجرد الشكوك أو توجيه الاتهام لإنهاء علاقة العمل، بل

<sup>1</sup> محمد حسان هاجر، بن عسى أسماء، المرجع السابق، ص 45.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 68.

<sup>3</sup> محمد حسان هاجر، بن عسى أسماء، المرجع السابق، ص 94.

يجب أن يبنى على سبب حقيقي وجدي يثبت بصدور حكم نهائي بالإدانة حائز على حجية الشيء المقضي فيه»<sup>1</sup>.

**الفرع الثاني: أثر إنهاء عقد العمل لأسباب غير إرادية:**  
**أولاً: أثر إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية:**

إن المشرع الجزائري «لم يعرف التسريح لأسباب اقتصادية بل اكتفى بنص المادة التي تقول "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك بأسباب اقتصادية..."»<sup>2</sup>.

أما السبب الاقتصادي للتسريح هو « ذلك الذي لا يرتبط بشخص العامل، بل انه يرتبط بالصعوبات الاقتصادية والمالية التي تواجه المؤسسة المستخدمة التي يضطر صاحبها إلى تسريح العمال للإبقاء على حياتها، وقد يرتبط السبب الاقتصادي باعتبارات اقتصادية كالتحولات التكنولوجية وإعادة هيكلة المؤسسة التي يقوم بها صاحب العمل لمواجهة منافسة المؤسسات الأخرى»<sup>3</sup>.

### **1 - أنواع الأسباب الاقتصادية:**

وتنقسم الأسباب الاقتصادية إلى نوعين وهي الظرفية والنتائج إعادة هيكلة بسبب الاقتصاد الناجم في المؤسسة ونفصلها في نقاط الآتية.

**أ - الأسباب الاقتصادية الظرفية:** إن الظروف الأسباب الاقتصادية تتمثل في « الصعوبات والضغط الخارجة عن إرادة رب العمل لا يشترط أن تجتمع في هذه الظروف عناصر لقوة القاهرة لان الظروف الاقتصادية ليست ظروفًا استثنائية إنما تتصف في تحقيقها بعدم التوقع بل وهي مجرد صعوبات كما تمت الإشارة تعترض بسير النشاط داخل المنشأة وترتبط في مصدرها بمحيطها الاقتصادي وكذلك يصعب في الكثير من الأحيان التمييز بدقة بين الأسباب الظرفية والأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة العمل داخل المؤسسة وتتمثل بعض الأسباب في مايلي»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> سيد محمود رمضان ، المرجع السابق، ص 296.

<sup>2</sup> المادة 66 من قانون 11/90.

<sup>3</sup> أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء عقد العمل. المرجع سابق، ص 41/40.

<sup>4</sup> احميه سليمان، الرجوع سابق، ص 368.



- . صعوبة الحصول المؤسسة علي القروض.
- . عدم تمكين المؤسسة من فرض وجودها في السوق التنافسية.
- . عدم تمكنها من التمويل بالمواد الأولية.
- . عدم تمكنها من القيام بالأعباء الاجتماعية المفروضة عليها والمتمثلة في الأجور والتعويضات المختلفة.

ب - لأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة هيكلة: وهي الأسباب التي « لا ترجع في الأصل إلى خطأ العامل بل إلى إرادة رب العمل، والتقليص يعد من الظواهر المصاحبة لعمليات إعادة التنظيم الهيكلي للمنشأة سواء اتصل الأمر بهيكلها الإداري أو بهيكلها الفني وكذلك التغيير في هيكلها القانوني، والتعديل الهيكلي ولا يشترط أن يكون إجراء تفرضه الظروف الاقتصادية بل يمكن أن يكون محض اختيار فلا أهمية للبواعث الدافعة إليه في تحديد العناصر اللازمة لتطبيق الأحكام الخاصة بإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية»<sup>1</sup>.

- . تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أو ما يعرف بحالة الاندماج.<sup>2</sup>
- . تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق أو أجهزة عمل حديثة ذات فعالية وتكنولوجية متطورة بغاية زيادة الإنتاج والمردودية وتقليل التكاليف وتسهيل العمل وزيادة في سرعته .
- . إعادة توزيع العمل بين الفروع والأقسام و الورشات.

أقر المشرع الجزائري بموجب المادة من القانون العمل « أنه يقتضي إذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقي جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال،<sup>3</sup> ولا يجوز إجراء أي تعديل فيها إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين من قانون العمل الجزائري»<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص82/83.

<sup>2</sup> غربية سفيان، المرجع سابق، ص71.

<sup>3</sup> المادة 74 من قانون 11/90 المعدل والمتمم.

<sup>4</sup> المادتين 63/62 من قانون 11/90 المعدل والمتمم.

## 2 - شروط الأسباب الاقتصادية:

أما شروط الأسباب الاقتصادية تنقسم إلى ثلاثة أقسام وهي الإجراءات التي يقوم بها أرباب العمل ونوضحها في مايلي:

- أ - إجراءات التسريح الاقتصادي : ينبغي علي صاحب العمل أن « يلجأ إلى اتخاذ مجموعة من التدابير والإجراءات من شأنها التقليل من عدد التسريحات، وفقا الأحكام تشريع العمل الجزائري في المبادرة بتخفيض ساعات العمل، و الإستخدام الجزئي بعدد ساعات لا تقل عن نصف المدة القانونية للعمل، والإحالة علي التقاعد ثم تحويل العمال إلي مؤسسات أخرى»<sup>1</sup>، وكذلك الحفاظ علي مناصب العمل الأكبر عدد من العمال تشمل مايلي<sup>2</sup>.
- تكييف نظام التعويضات والعلاوات المرتبطة بنتائج العمل.
  - إعادة دراسة ومراجعة مرتب العمل ومستوياته.
  - تنظيم عمليات التكوين التحويلي للإجراءات الضرورية لإعادة توزيع العمل.
  - إلغاء تدريجي للجوء إلي العمل بالساعات الإضافية .

وبعد اتخاذ الإجراءات والتدابير وهي كمرحلة أولية قبل قرر تسريح نوضح عرض القرار التسريح:

- ب - عرض تقرير أسباب التسريح علي لجنة المشاركة : هو إجراء إلزامي « يتم بموجبه إعداد تقرير من طرف صاحب العمل، يتضمن جميع الإجراءات المتخذة لتقليل عدد العمال بالتسريح والضمانات الممنوحة لهم، إضافة إلي ذكر الأسباب الداعية لهذا التسريح، ثم يعرض علي لجنة المؤسسة، علي لجنة المشاركة في النظام الجزائري، أو ممثلين النقابيين عدم وجود هذه لجنة لا بد الرأي في اجل لا يتعدى خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم التقرير»<sup>3</sup>.

- ج - التفاوض الجماعي : وهنا تبدأ مرحلة « التنفيذ بعد عرض التقرير علي لجنة المشاركة، إذ يتوجب علي صاحب العمل أو ممثله التفاوض مع ممثلي العمال حول موضوع التسريح والإجراءات المتبعة في تنفيذه، وعدد العمال المسرحين والضمانات الممنوحة لهم، يتم التفاوض مع لجنة المشاركة

<sup>1</sup> المادة 70 من قانون 11/90 المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> بشير هدي، المرجع سابق، ص124/125.

<sup>3</sup> بشير هدي، المرجع سابق، ص125/126.

والتنظيمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات دورية تعقد خصيصا لهذا الغرض، ويتم إتباع الشروط التي تسمح بنجاح وتنفيذ لاتفاق وتشمل مايلي:

- اللجوء إلى المصالحة والوساطة وعند الاقتضاء إلى التحكيم لحل كل خلاف يطرأ في هذا المجال.

- قيام صاحب العمل أو ممثله بغرض وتوضيح الجانب الاقتصادي والمالي للمؤسسة ومضمون التسريح الجماعي والتدابير المتخذة بشأنه.

- تمكين ممثلي العمال من طرح آرائهم واقتراحاتهم حول الموضوع»<sup>1</sup>.

**د - إخطار الأجهزة الإدارية للعمل:** و أكد المشرع علي «ضرورة الحصول علي رخصة إدارية من إدارة العمل في حالة التسريح لسبب اقتصادي باستثناء حالات الإفلاس والتصفية القضائية وحالة نهاية الأشغال التي بالرغم من أنها تكتسي الصبغة الاقتصادية، إلا أنها تخضع للإشراف القضائي، ولا يمكن طلب هذه الرخصة إلا بعد استشارة ممثلي العمال ثم جميع المعلومات المقدمة من صاحب العمل للجنة المشاركة يجب أن تبلغ للإدارة المختصة علي المعلومات الكافية»<sup>2</sup>.

- إعلام السلطة الإدارية: تتكون السلطة الإدارية « من مفتشيه العمل المختصة إقليميا، صندوق التأمين علي البطالة والتقاعد المسبق وعلي القاضي أن يراقب مدي تنفيذ المستخدم لإجراءات التبليغ هذه ويثبت المستخدم ذلك بتأشير الهيئة الإدارية المعنية علي القوائم الاسمية بأسماء العمال المبلغه لهم و متي عجز عن إقامة هذا الدليل تقضي المحكمة بعدم مشروعية إجراء التقليل و بطلان التسريح واعتباره تعسفيا»<sup>3</sup>.

- رقابة مشروعية السبب الاقتصادي: إن المشرع لم يعرف « طبيعة السبب الاقتصادي ولم يضع معايير يستند إليها القاضي لممارسة دوره في الرقابة علي وجود السبب الاقتصادي الذي يتذرع به المستخدم، وهنا يجب الرجوع إلى المادة 69 من قانون العمل التي وضع شرطا موضوعيا واحدا وهو الصعوبات

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع سابق، ص 126.

<sup>2</sup> عطاء الله بوحيدة، التسريح لسبب اقتصادية مفهومه، إجراءاته وآثاره، ص 168.

<sup>3</sup> محمد حسان هاجر، بن عسى أسماء، المرجع سابق، ص 68.

المالية والاقتصادية أو التقنية... وهذا ما يؤدي إلى التقليل في عدد العمال في حالة التسريح الاقتصادي»<sup>1</sup>.

أما بنسبة إلى المحكمة العليا « فإن القضاء لا يراقب قيام أو عدم قيام السبب الاقتصادي كون المخطط الاجتماعي يمر بمراحل تفاوضية با للجوء إلي طرق التسوية، وليس علي القاضي إلا مراقبة شرعية إجراءات التسريح»<sup>2</sup>.

إلى أن يكون القرار الصادر في هذا الشأن ثمره لدراسة يتسع نطاق الأطراف المشاركين فيها، وإن الإنهاء غالبا ما ينبني عن خطورة انعكاساته الاجتماعية «<sup>3</sup>، كما وضحت المادة "إذا كان تقليص العدد ينبي علي إجراء التسريح الجماعي فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي"»<sup>4</sup>.

ثانياً: أثر إنتهاء عقد العمل عن طريق لأسباب الاقتصادية:

**1- احترام المستخدم لمهلة لإخطار:** وتكون مدفوعة الأجرة « تقدر حسب مستوي التأهيل المهني للعامل المعني، وفقا لما هو محدد في الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية،<sup>5</sup> ومهلة الإخطار هي حق للعامل ويحق له الغياب لمدة ساعتين يوميا مدفوعتي الأجر من اجل إتاحة الفرصة له البحث عن عمل آخر وتقدر حسب مستوي التأهيل المهني»<sup>6</sup>.

وتكون بداية حساب هذه « المدة من تاريخ تبليغ رسالة التسريح، ولا تقبل هذه المهلة التوقف أو القطع فلا الإضراب ولا المرض يوقفها لأنها جاءت لوضع حد للممارسة المباشرة لحق الفسخ الانفرادي من طرف صاحب العمل، أما الآثار المترتبة عن احترام المستخدم لمهلة الإخطار فإنها

<sup>1</sup> عطاء الله بوحميده، المرجع سابق، ص 185.

<sup>2</sup> محمد حسان هاجر، بن عسى أسماء، المرجع سابق، ص 67.

<sup>3</sup> حسن عبد الرحمان قدوس، إنهاء علاقات العمل الأسباب الاقتصادية، مكتبة الجلاء. مصر القاهرة، ص 171.

<sup>4</sup> المادة 69 مكرر 2 من قانون 11/90.

<sup>5</sup> بشير هديفي، المرجع سابق، ص 127.

<sup>6</sup> العبداني ليندة كريم ليتيسيا، المرجع سابق، ص 23.

تختلف بحسب احترام المعنيين لها، فإن تم احترامها استمرت علاقة العمل وتبقي الالتزامات المتقابلة كتقديم الأجر للعامل مقابل العمل»<sup>1</sup>.

**2 - الحق في الحصول علي التعويض:** يمنح للعامل المسرح « تعويض عن فقدان منصب العمل، ويقدر بالاتفاق مع ممثلي العمال ويساوي اجر ثلاثة أشهر يتحملها المستخدم،<sup>2</sup> ويقصد بتعويض التسريح ذلك المبلغ النقدي الذي يستحقه العامل المسرح اقتصاديا لأجل جبر الضرر الذي لحقه جراء إنهاء عقد عمله غير محدد المدة، وهو تعويض خاص متميز عما هو سائد في القانون المدني، لذا استوجب الانتقال به فكرة التعويض الكامل إلى فكرة التعويض العادل الذي يراعى المصلحة الاقتصادية للمؤسسة ويحقق اللازمة للعامل»<sup>3</sup>.

**3 - الأولوية في تحصيل الأجور والتعويضات:** المستحقة والمدرجة كالديون علي المؤسسة، ويستفيد العمال المسرحون الأسباب الاقتصادية أو بسبب إنهاء نشاط المستخدم من تعويض ويتمثل في مايلي:

- شغل بتحويل العمال إلى أنشطة أو مؤسسات أخرى: في حالة «الرفض يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين، علي كل هيئة مستخدمة الأكثر من تسعة أجزاء تعديل علي مستويات الشغل والأجور»<sup>4</sup>.

- إحالة علي التقاعد المسبق: يحصل العامل علي « تقاعد مسبق لتفادي اللجوء إلى تسريحه ويكون بسبب تقليص عدد العمال الأسباب اقتصادية أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم، ويستفيد من التقاعد المسبق جميع الذين ينتمون إلى القطاع الاقتصادي العام أو الخاص ويفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي»<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> العبداني ليندة كريم ليتيسيا، المرجع سابق، ص 24.

<sup>2</sup> محمد حسان هاجر، بن عسي أسماء، المرجع سابق، ص 71.

<sup>3</sup> العبداني ليندة كريم ليتيسيا، المرجع سابق، ص 25.

<sup>4</sup> غربية سفيان، المرجع سابق، ص 73.

<sup>5</sup> بن رجال أمال، المرجع سابق، ص 109.

- الاستفادة من نظام التأمين علي البطالة : هناك شروط خاصة الاستفادة التأمين عن البطالة ففي شروط الخاصة تتحدث عن الأجير المسرح « وهو شرط التثبيت في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادية، فلا بد من العامل يكون أنهى فترة التجريبية ناجحة وثبت في المنصب عمله، وبعد ذلك تتم عملية تسريح بصفة لا إرادية والأسباب اقتصادية، ويشترط في التأمين عن البطالة مدة اشتراك مؤهلة للاستحقاق وألا يكون العامل قد رفض عملا أو تكويننا تحويليا لشغل منصب عمل جديد وألا يكون العامل المعني مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني، وأن يرد اسم العامل المعني في القائمة الحصرية، أن يكون مسجلا كطالب عمل لدى وكالات التشغيل العمومية، وأن يكون مقيما في الجزائري»<sup>1</sup>.

- الحق في التوظيف من جديد في حالة حاجة المؤسسة لموظفين جدد: يستفيد العامل المسرح بسبب اقتصادي من « حقه في الأولوية في التوظيف عند إعادة التوظيف، شرط أن يلحق بالمنصب بمجرد تلقيه استدعاء، ولم يترك العمال المسرحين الأسباب الاقتصادية يعانون من البطالة والحرمان، وإنما منحهم الحق في الأولوية للوظائف التي تكون شاغرة مع أنه توظيف يكون علي أساس توفر الكفاءات والمؤهلات المهنية لشغل المنصب»<sup>2</sup>.

- الحق في الضمان الاجتماعي: وتقوم علي نوعين من الحقوق « العينية ونقدية وتحصيل الاداءات العينية للتأمين عن المرض والأمومة، تلتزم الهيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الرعاية الطبية الجيدة إلى أن يشفي المصاب من إصابته ويعود إلى عمله أو إلى حين ثبوت العجز وتتمثل الرعاية الطبية في، العلاج والإقامة في المستشفيات ونقل العامل المصاب وكذلك معالجة بالمياه المعدنية المتخصصة وهذا ما يتكفل به الصندوق الضمان الاجتماعي بنسبة 80%، أما الباقي يقع علي عاتق العامل المصاب فيتحمل نسبة 20% بغض النظر عن طبيعة المؤسسة التي يتم فيها العلاج»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> فتحي وردية، المرجع سابق، ص 271/270/269.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ص 357.

<sup>3</sup> قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، بتاريخ المناقشة 2 ماي 2012، بجامعة مولود معمري . بتيزي وزو. كلية الحقوق، ص 101/99.

- الحق في الحصول علي شهادة العمل: وتتضمن كافة المعلومات أو البيانات «المتعلقة بسنوات الخدمة التي قضاها العامل في المؤسسة،<sup>1</sup> إن لشهادة العمل أهمية تحقق المصلحة العامة فهي وسيلة فنية لتنظيم السياسة العامة للتوظيف، كما أن الشهادة تمكن العامل من أن يثبت لأصحاب العمل الجدد مدى خبرته ودرايته بشؤون العمل الذي يسعى إليه، وإثبات مدة خدمته لتحسب له عند الاقتضاء<sup>2</sup>، وتسلم الشهادة من طرف المستخدم في شكل إستمارة أو مطبوعة بالمؤسسة، فلا بد للمستخدم بوضع إمضائه علي شهادة العمل ويكون مصادق عليه»<sup>3</sup>.

تنص المادة "«يستلم للعامل، عند انتهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها، لا يترتب عن تسليم الشهادة فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا اتفق الطرفان علي عكس ذلك كتابة»"<sup>4</sup>.

#### ثالثاً - أثر إنتهاء عقد العمل عن طريق التسريح التعسفي:

- إلغاء قرار التسريح: إن التسريح التعسفي هو «التسريح الذي يؤسس علي خطأ خارج النطاق القانوني أو خطأ داخل ضمن هذا النطاق لكن لم يثبت ارتكابه من طرف العامل، وكذلك التسريح التعسفي هو الذي ينعلم فيه السبب الفعلي والجدي، إن في حالة التسريح التعسفي للعامل المتخذ مخالفة للقواعد القانونية أو التنظيمية السارية المفعول هنا يصرح القاضي برجوع العامل إلي منصب عمله الأصلي مع التعويضات المستحقة، ويكون رجوع العامل بقوة القانون كما أن التسريح يمنح للعامل الحق في المطالبة بالتعويض الملحق بضرر»<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع سابق، ص128.

<sup>2</sup> علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص551.

<sup>3</sup> بن رجال أمال، المرجع سابق، ص165.

<sup>4</sup> المادة 67من قانون 11/90.

<sup>5</sup> بوزيداوي النثير، الخطأ المهني الجسيم وأثره علي علاقة العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة عشر سنة 2003/2006، ص44/43.

- دور القاضي الاجتماعي في التسريح من العمل : يتم دور القاضي « بتوفر الشروط قبول الدعوى والشروط الموضوعية والشكلية لتوقيع عقوبة التسريح عن طرف صاحب العمل عند تسليط العقوبة عليه أو عدم تقدير الخطأ الجسيم الذي يستوجب التسريح كسلطة التأديبية ممنوحة للمستخدم ويمكن بقانون التسريح والعقوبة تتناسب مع الخطأ من اختصاص القاضي، وفي حالة ارتكابه خطأ جسيم يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطابقة وإجراءات التنفيذ»<sup>1</sup>.

- حق العامل في إعادة الإدماج والاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة : إن مفهوم إعادة إدماج العامل المسرح تعسفا «إلى منصب عمله، يحتفظ العامل بحقه في الرجوع إلى منصب عمله، في حالة عدم شعور المنصب أو حذفه من جدول مناصب العمل، فلكل منهما الحق في وضع حد للعلاقة برفض إعادة الإدماج، يتعين علي القاضي عند تقرير إعادة إدماج العامل في منصب عمله أن يتحقق

وبضرورة تكون صراحة أمامه وإلا يكون قد فصل بما يتجاوز حدود طلبات أحد أطراف الدعوى»<sup>2</sup>.

أما عن « الاحتفاظ بالامتيازات المكتسبة عن إلغاء القاضي لقرار التسريح المعتبر تعسفا، في حالة قبول الطرفين لإعادة الإدماج فإن الأطراف في هذه الحالة يرجعون إلى الحالة التي كانوا عليها قبل تاريخ التسريح»<sup>3</sup>.

فالامتيازات المكتسبة هي « ما انتفع بها العامل من خلال التحاقه بمنصب عمله من امتيازات، وتكون فردية كما، يمكن أن تكون جماعية ، ويجب أن تكون الامتيازات حقا قائما ، لأن ليست كل الامتيازات التي تمنح للعامل تصبح مكتسبة<sup>4</sup>، ويحتفظ العامل بجميع حقوقه التي كان يستفيد منها من تاريخ تسريحه إلى غاية تاريخ النطق بالحكم باستثناء الأقدمية ، و التي تكون جامدة من يوم التسريح إلى غاية إعادة الإدماج ينتج عنه عدم دفع الأجر الذي ، يكون مقابل القيام بعمل، ولا يمكن للعامل

<sup>1</sup> محمد حسان هاجر، بن عسي أسماء، المرجع سابق، ص 84.

<sup>2</sup> بن صاري ياسين، المرجع سابق، ص 60/59.

<sup>3</sup> سليمان حميدة، المرجع السابق، ص 242.

<sup>4</sup> سليمان حميدة، مرجع سابق، ص 243.



الاستفادة من تعويض إلا إذا ثبت رفض المستخدم إعادة إدراجه ، وهذا ما أكدته المادة من القانون المتعلق بقانون العمل»<sup>1</sup>.

- التعويض المالي: يقع التعويض المالي في حالة رفض أحد طرفي في إعادة إدماج العامل تحكم المحكمة بالتعويض طبقاً للقانون المدني تقول المادة «إذا استحال علي المدين أن ينفذ الالتزام عينا حكم عليه بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه...»<sup>2</sup> و جاءت المادة التي تقول بأنه في حالة التسريح المعتبر تعسفياً فإنه إذا رفض العامل أو صاحب العمل الرجوع لمنصب عمله فإن العامل يستحق التعويض المالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة 6 أشهر من العمل دون الإخلال بالتعويضات المحتملة»<sup>3</sup>.

و كما توضح المادة من القانون المدني فقرة أخيرة «إلا إذا ارتكب المدين غشا شخصياً أو خطأ جسيماً فيسأل عن جميع الأضرار المتوقعة عادة أو غير المتوقعة عند إبرام العقد»<sup>4</sup>.

ويعتبر الضرر المتوقع والغير المتوقع «عند إبرام عقد العمل، مادياً أو معنوياً هو نتيجة طبيعية إذا كان لم يكن في استطاعة الطرف المهني اتقاء هذا الضرر ببذل مجهود معقول، الذي يصيب أحد الطرفين، إنما يتم تقديره وفقاً للقواعد العامة، ويشترط للحكم به إثبات الخطأ والضرر وعلاقة السببية بينهما، حتى وإن نقل عبء الإثبات علي عاتق المستخدم، إذا ما كان العامل هو المدعى»<sup>5</sup>.

ويقدر التعويض المالي بمقدار لا يقل عن أجر الذي يتقاضاه العامل عن ستة أشهر من العمل كما جاء في المادة الذي سبق ذكرها، يقدر التعويض طبقاً للقواعد العامة المنصوص عليها بالقانون المدني علي «أنه يقدر القاضي مدى التعويض عن الضرر الذي لحق المصاب»<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> المادة 73 مكرر4 من قانون 11/90.

<sup>2</sup> المادة 176 من القانون المدني.

<sup>3</sup> المادة 73 مكرر4 من القانون 11/90.

<sup>4</sup> المادة 182 القانون المدني.

<sup>5</sup> يطو محمد. داودي جمال، مرجع سابق، ص78/77.

<sup>6</sup> المادة 131 من القانون المدني.

ونصت المادة الموالية «إذا لم يكن التعويض مقدار في العقد أو القانون فالقاضي هو الذي يقدره ويشمل التعويض ما لحق الدائن من خسارة وما فاته من كسب»<sup>1</sup>.  
إن مقدار التعويض المالي يكون من طرف تحديد وحكم القاضي، والتعويض يقدر بمقدار المهلة الإخطار.

**الإنهاء التعسفي لعقد العمل:** كما جاء في المادة على أن «يراعي المستخدم الظروف التي ارتكب فيها الخطأ جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي وبناءً على ما جاء في نص المادة نوضح فيها التسريح تعسفياً وهو، عدم مراعاة صاحب العمل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ الجسيم، أي لا يجوز لصاحب العمل مخالفتها وإلا اعتبر تصرفه باطلاً والتسريح تعسفياً، ويكون التسريح تعسفياً إذا انعدم السبب الحقيقي والجدى لتسريح، ويتبين أن من خلال المادة لا يمكن للمستخدم أن يتخذ قرار التسريح بنسبة للخطأ ليست في المادة، إلا بوجود نظام داخلي يحدد فيه الأخطاء والعقوبات المقررة لها، والإجراءات التأديبية الواجب إتباعها»<sup>2</sup>.

بيننا المشرع الجزائري «التقاضي أمام المحكمة الاجتماعية، بوجود مصالح أولية بين العامل والمستخدم، صفة النزاع بوجود محاولة حله أولاً داخل الهيئة المستخدمة، لكن هذا يؤدي إلى حرمان ورثة العامل من اللجوء إلى القضاء الاجتماعي، للمطالبة بحقوق مورثهم التي هي في ذمة المستخدم فيشترط لتنفيذ هذه الاتفاقيات أن تكون غير مخالفة لما ينص عليه القانون»<sup>3</sup> يكون «باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها»<sup>4</sup>، وتكون الأحكام التنظيمية التي يتم «الاتفاق عليها متوافقة مع القانون ويجب أن تنصب على شروط التشغيل والعمل وتكون تهدف إلى حماية العامل، وإن الأخطاء الجسيمة من الدارحة الثالثة التي يمكن اتخاذ قرار

<sup>1</sup> المادة 181 من القانون المدني.

<sup>2</sup> محمد حسان هاجر، بن عسى أسماء، المرجع سابق، ص 74.

<sup>3</sup> يطو محمد. داودي جمال، الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل غير محددة المدة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون، السنة الجامعية 2014/2015، ص 52.

<sup>4</sup> المادة 136 من القانون 11/90.

التسريح بدون مهلة العطللة وبدون علاوات هي الأخطاء المحددة بنص المادة وكذا الأخطاء المحددة لنظام الداخلي والتي تحدد علي ضوءه طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطابقة، وهنا يتعين علي القاضي أن يتأكد بأن المؤسسة المستخدمة تشغل أكثر من عشرين عاملاً»<sup>1</sup>.

إذا كان «يشغل عشرين عاملاً فأكثر فعليه كيفية الاستماع إلي العامل وكيفية تمكينه من الدفاع علي حقوقه وكذا ضرورة التبليغ الكتابي، فإذا جمعت الأطراف يصبحون ملزمين بالإجراءات وإذا خرقت تلك الإجراءات اعتبر الإنهاء غير مشروع تعسفي وفقاً للقانون المتعلق بعلاقات العمل»<sup>2</sup>، أما

إذا كان «يشغل أقل من عشرين عاملاً فإنه يصبح ملزم بتطبيق القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل يقدم العامل أمره إلي رئيسة المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار، وفي الحالتين الرد أو عدم الرد يرفع الأمر إلي الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة وتلتزم الهيئة بالرد كتابياً عن أسباب رفض خلال خمسة عشرة يوماً علي الأكثر من تاريخ الإخطار»<sup>3</sup>.

كما نصت المادة «كل تسريح فردي يتم خرقاً الأحكام هذا القانون، يعتبر تعسفياً وعلي

المستخدم أن يثبت العكس»<sup>4</sup>.

#### رابعاً: أثر إنهاء عقد العمل عن طريق استحالة التنفيذ:

تنتهي علاقة العمل لاستحالة تنفيذها بمعنى فقد أحد أطراف هذه العلاقة ويكون ذلك عن طريق العجز الكلي عن العمل، إنهاء النشاط المؤسسة والوفاء .

يعتبر عجز الكلي «للعامل بصفة كلية عن العمل لسبب من الأسباب الصحية والمهنية من الأسباب الجدية والحقيقية التي تمنح صاحب العمل حق المبادرة بانتهاء عقد العمل، مع الالتزام بتحمل كافة الالتزامات التي تقررها القوانين والنظم، ويؤدي العجز الكلي عن العمل بسبب المرض أو

<sup>1</sup> معجد حسان هاجر، بن عسي أسماء، المرجع سابق، ص 74.

<sup>2</sup> يطو محمد د. داودي جمال، المرجع سابق، ص 54/53.

<sup>3</sup> عبد الرحمان خليفى، المرجع سابق، ص 42 .

<sup>4</sup> المادة 73 مكرر3 من قانون 11/90.

حادث عمل إلى إنهاء علاقة العمل، طبقا للقوانين سارية المفعول كقانون 83-11 وقانون 83-12 وقانون 83-13<sup>1</sup>.

وأما عن حالة انتهاء نشاط القانوني للمؤسسة « فتعتبر كذلك من الحالات انتهاء عقد العمل ويقع في كثيرا بالنسبة لمؤسسات اقتصادية من جراء الوضع الاقتصادي المتدهور، ففي هذه الحالة يزول محل العقد وتنتهي علاقة العمل القائمة بسبب تعرض المؤسسة إلى الإفلاس وانتهاء نشاطها القانوني أما في حالة تغيير صاحب العمل فقط، فإن عقود العمل المبرمة مع صاحب العمل تبقى قائمة لأن محل العقد مازال موجود وتستمر علاقة العمل لاستمرار النشاط القانوني للمؤسسة»<sup>2</sup>.

أما عن الوفاة الطبيعية « بالنسبة للعامل فتعتبر من الأسباب القانونية التي تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل لأن شخصية العامل محل اعتبار في العقد، ولا يترتب على الوفاة الطبيعية أي التزام على عاتق رب العمل إلا فيما يتعلق بمنحة الوفاة حسب أحكام قوانين الضمان الاجتماعي، فبالنسبة الوفاة سبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لصالح ذوي الحقوق كمعاش الوفاة غير أن آثار المترتبة عن عقد العمل قبل الوفاة والتي لها صبغة مالية كالأجور، العلاوات، المنح فإنها تدخل في التركة ويحق للورثة المطالبة بها، أما وفاة صاحب العمل فلا يترتب عليها انتهاء علاقة العمل، تنتقل التزاماته إلى ورثته أو من يحلون محله، غير أنه يمكن في بعض الحالات أن يترتب على الوفاة المستخدم إنهاء علاقة العمل ويتحقق ذلك متى حل المؤسسة بعد الوفاة أو أصبح استمرار وجودها لأي سبب من الأسباب الموضوعية أو التقنية مستحيلاً وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة الفقرة السابعة من قانون علاقات العمل، وتطبيق على هذه الحالة الأحكام الخاصة بانتهاء القانوني لنشاط المؤسسة المستخدمة»<sup>3</sup>.

**1 - انقضاء أو انحلال العقد :** يترتب علي وقوع الانفساخ «انحلال العقد انحلالاً كلياً، فبمجرد تحقق شروط الانفساخ فإن العقد يزول، وذلك بانحلاله واختفائه، وهذا الانحلال للانفساخ يشير إلى

<sup>1</sup> المادة 32، من قانون 83-11.

<sup>2</sup> معبد حسان هاجر- بن عيسى أسماء، المرجع سابق، ص 18.

<sup>3</sup> المادة 66 من قانون 90-11.

أن العقد قد انحل قبل انتهاء مواعده المحدد له، حيث لم يتم تنفيذه، وذلك لحدوث الاستحالة التي يترتب عليها انفساخ

العقد، ويترتب علي انحلال العقد بالانفساخ أن ينقضي الالتزام إذا ما أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحلا عليه بسبب لا يد له فيه»<sup>1</sup>.

**2- الرجعية في الانفساخ:** يستمد الانفساخ هذا «الأثر من كونه انحلالا كلياً، فبمقتضي هذا الانحلال اعتبار العقد كأن لم يكن من تاريخ إبرامه، وبمعنى آخر أن الانفساخ يرجع أثره إلي الماضي، فالعقد المنفسخ يعتبر كأن لم يكن، وهذا إذا كان العقد منشأ لالتزام فوري كالبيع، أما إذا كان منشأ لالتزام متتابع، كالإجارة فإن ليس للانفساخ أثره في الماضي، بل إن أثره يقتصر علي المستقبل، وهذا يعني أن العقود الزمنية لا تتحقق فيها رجعية الانفساخ بالنسبة لما تم تنفيذه من محل الالتزام، الآن طبيعة العقود الزمنية تستعصي علي هذا الأثر، ذلك أن العقد الزمني، فإذا نفذ لفترة من الزمن، وكان من العقود المستمرة فإن آثار تلك العقود تظل قائمة كما هي، ولا يؤدي الانفساخ إلى زوالها، وإنما يقتصر أثرها علي المستقبل فحسب»<sup>2</sup>.

**3- عقود المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد :** يتضمن الأثر الرجعي «للانفساخ عودة المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد، فيرد كل منهما ما تسلمه بمقتضي العقد بعد أن تم انفساخه، وإذا ما أصبح الرد مستحلا وجب التعويض علي الملتزم»<sup>3</sup>.

كما أنه ينبغي علي القول بالأثر الرجعي «للانفساخ أنه يجوز لكل من المتعاقدين أن يجبس ما أخذه بموجب العقد مادام المتعاقد الآخر لم يرد إليه ما تسلمه منه أو يقدم ضمانه لهذا الرد، طبقاً

<sup>1</sup> بن ددوش نضرة، انقضاء الالتزام دون الوفاء به في القانون الوضعي والفقهاء الإسلامي، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل درجة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، بكلية الحقوق جامعة وهران، السنة الجامعية 2010/2011، ص104.

<sup>2</sup> حمدي عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول، المصادر الإرادية للالتزام، دار النهضة العربية، ط1، ص762.

<sup>3</sup> سنهوري، الوسيط، ج1، ص708/709.

للقواعد المقررة في حق الحبس، فإذا اعتبرنا أن التزام البائع برد الثمن قد ترتب في ذمته سبب التزام

المشتري برد المبيع وارتبط كل التزام بالأخر طبقا للمادة 200 من القانون المدني»<sup>1</sup>.

بعد دراستنا لأثر انتهاء عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري نتوصل إلى

ما يلي:

أن أثر انتهاء المشروع لعقد العمل في الشريعة الإسلامية، يرى بأن الإقالة هي رجوع العاقدين إلى حالهما قبل العقد وبطلان شرط الزيادة والنقصان مع بقاء الإقالة صحيحة.

وأما أثر انتهاء غير المشروع لعقد العمل عن طريق رب العمل والعاقد يترتب على رب العمل من

تمكين العامل من استفاء المنافع محل العمل أما عن العامل حسن معاملة رب العمل للعامل ويتم

انتهاء عقد العمل بمدة محددة ومدة غير محددة .

وأما بالنسبة للقانون المدني الجزائري أن العامل ملزم بضمان ما أتلفه بتقصير أو إهمال، وآثره الاستقالة

والتقاعد واستحالة التنفيذ.

<sup>1</sup> علاء محمود الزاهي، انحلال الرابطة العقدية بالفسخ والانفساخ والتفاسخ، رسالة دكتوراه، دراسة مقارنة بين القانون والفقه،

جامعة طنطا، سنة 2006، ص 844.

خاتمة

بعد دراسة هذا الموضوع يمكن الوقوف على النتائج التالية:

- تشترك الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري في الإتفاق على جعل تعريف عقد العمل يقع على الجهد الذي يبذله العامل مقابل العوض أو الأجر معلوم والمحدد الذي يلتزم رب العمل بدفعه له.
- تتفق الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري على أن يؤدي العامل عمله بطريقة شخصية تحت إشراف وإدارة رب العمل.
- يمكن لعلاقة العمل قبل انقضاء أجلها المحدد أن تنتهي عن طريق الفسخ الإتفاقي أو غيرها من الطرق غير الإرادية كالوفاة أو استحالة التنفيذ.
- تشترك الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري في أنه يمكن للعامل أن يتقدم إلى صاحب العمل بطلب استقالته بإتباع إجراءات قانونية معينة ويترتب عن ذلك آثار قانونية ومالية وإدارية من بينها - يمكن لصاحب العمل أن يقوم بتسريح العامل لأسباب اقتصادية مع احترام المستخدم لمهلة الإخطار وحقه في الحصول علي التعويض.
- ينتهي التسريح التأديبي لعقد العمل بالتسريح المخالف للموضوع والتسريح المخالف للإجراءات.
- ينتهي التعسفي لقعد العمل عن طريق إلغاء قرار التسريح ودور القاضي في التسريح من العمل وحق العامل في إعادة الإدماج.



# قائمة المصادر والمراجع

القران الكريم و تفاسيره.

أ - القران الكريم برواية ورش.

ب - كتب الأحاديث.

1- كتاب الأحكام، سنن الترميزي، باب مذكر عن الرسول ﷺ ، في الصلح بين الناس، رقم 1352.

2- كتاب الإجارة، أبو عبد الله البخاري، في صحيحة، ( باب أجرة السمسرة)، ج3.

3- جامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله ﷺ، محمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري، ( صحيح البخاري)، ت: محمد زهير بن ناصر الناصر، (باب إثم من باع حرا)، دار دوق النجاة، رقم 2227، ج3، ط1

4- صحيح البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري، (باب المعاصي من أمر الجاهلية ولا يكفر صاحبها لارتكابها إلا بالشرك )، رقم 30، ج1.

5- حديث صحيح، ابن ماجه محمد بن يزيد، سنن ابن ماجه، حكم على أحاديثه الشيخ محمد ناصر الدين الألباني، قال عنه:، اعتنى به مشهور بن حسن آل سليمان، مكتبة المعارف الرياض، السعودية، رقم (2443)، ط1.

كتب المعاجم

- 6 - لسان العرب، مُجَّد بن مكرم بن علي أبو الفضل ابن منظور، (دار صادر، بيروت، لبنان، ط3).
- 7 - كتاب العين، عبد الرحمن الخليل بن احمد الفراهيدي، بدون طبعة، ودار النشر، ج4.
- 8 - شرح المحلي علي منهاج الطالبين، أحمد سالمة القيلوبي، احمد البرلسي عميرة، حاشية فيلوبي وعميرة، دار الفكر، بيروت- لبنان، دون طبعة، 1415هـ/1995م، ج3.
- 9 - حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، مُجَّد بن أحمد بن عرفة الدسوقي، ، دار الفكر، بيروت- لبنان، دون طبعة وتاريخ النشر، ج4.
- 10 - تبين الحقائق، شرح كنز الدقائق، عثمان بن علي فخر الدين الزيلعي، المطبعة الكبرى الأميرية، بولاق، القاهرة، ط1، 1313هـ، ج5.
- 11 - الاختيار لتعليل المختار، عبد الله بن محمود البلخي، مجد الدين أبو الفضل، ت: مُجَّد أبو دقيقة، دون طبعة 1356هـ/1937م، ج2.
- 12 - كشاف القناع على متن الإقناع، منصور بن يونس بن صلاح بن إدريس البهوتي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، دون طبعة وتاريخ نشر، ج3.
- 13- قاموس المحيط، مجد الدين مُجَّد بن يعقوب الفيروزابدي الشيرازي، ، الهيئات المصرية العامة للكتب، ج1.

كتب الفقه

- 14 - بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، علا الدين الكاساني، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط2، 1406 هـ/1986م، ج4.
- 15 - بداية المجتهد ونهاية المقتصد، مُجَّد بن رشد القرطبي، دار الفكر للطباعة والنشر، بيروت-لبنان، ط جديدة، 1428 هـ/1429 هـ/2002م، ج2.
- 16 - الفتاوى الهندية، نظام الدين البلخي، دار الفكر، بيروت-لبنان، ط3، 1310 هـ، ج4.
- 17 - المغني، أبو مُجَّد موفق الدين بن قدامه المقدسي، ت:عبد بن عبد المنعم التركي، عبد الفتاح مُجَّد الحلو، دار علم الكتب لطباعة ونشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1417 هـ/1998م، ج8.
- 18 - النظريات الفقهية، فتحي الدريني، حقوق التأليف والطبع والنشر محفوظة لجامعة دمشق، ج2.
- 19 - الهداية على مذهب الإمام أحمد، محفوظ ابن الحسن أبو الخطاب ت: عبد اللطيف هميم، ماهر ياسين الفجل، مؤسسة غراس للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 142 هـ/2004م.
- 20 - المدخل الفقهي العام، مصطفى احمد الزرقاء، دار القلم دمشق، ط1، ج1.
- 21 - جواهر العقود ومعين القضاة والموقعين والشهود، شمس الدين احمد المنهجي السيوطي، ت: مسعد عبد الحميد السعدي، دارا لكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، ج1.
- 22 - الكافي في فقه الإمام احمد، أبو مُجَّد موفق الدين ابن قدامه المقدسي، دار الكتب العلمية، ج2، ط1.
- 23 - التاج الإكليل المختصر خليل، مُجَّد بن يوسف الغرناطي المواق، دار الكتب العلمية، ط1، ج7، ج4.

24- درر الحكام شرح مجلة الأحكام، علي حيدر خواجه، ، دار الجيل، لنشر والتوزيع دار عالم الكتب، بيروت لبنان، المجلد الأول، 1423هـ/2003م.

25 - المبسوط، مُجَّد بن احمد السرخسي، ، دار المعرفة، بيروت البنان، دون ط، 1414هـ/1993م، ج16.

25 - نظرية المصلحة في الفقه الإسلامي، حسن حامد حسان،، رسالة، دار النهضة العراقية، سنة 1971م.

26 - نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، شمس الدين مُجَّد بن أبي العباس شهاب الدين الرملي، دار الفكر بيروت، الطبعة الخامسة 1404هـ/1984م.

27-المهذب في فقه الإمام الشافعي، أبو إسحاق إبراهيم بن يوسف الشيرازي، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ج1، سنة 1417/1994م.

كتب القانون

28 - عقد العمل القانون المصري، محمود جمال الدين ذكي، ط2، (مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب).

29 - شرح قانون العمل الكويتي الجديد، رزق طارق عبد الرؤوف، رقم6 لسنة2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي، ط1، القاهرة، دار النهضة العربي.

30 - النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي، حسن عبد الحميد عاطف، مصر القاهرة، دار النهضة العربية، بدون طبعة.

31- قانون العمل دراسة مقارنة، حمدان عبد اللطيف حسين، لبنان بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، بدون طبعة.

32- الوجيز في قانون العمل الكويتي، عبد الرضا عبد الرسول، ط3، الكويت، مؤسسة دار الكتاب.

33- شرح قانون العمل وفقا لأحداث التعديلات، أبو شنب عبد الكريم احمد، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط5.

34 - الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، عبد الرزاق أحمد السنهوري، م1، ط3 الجديدة2011، دار النهضة مصر القاهرة.

35 - عقد الإجارة في الفقه والقانون، عبد الله نقد الله أحميدي،، سلسلة مطبوعات بنك التضامن الإسلامي، طبعة2، السنة 2010/1431م.

36- شرح قانون العمل الجزائري، جلال مصطفى القريشي، ج1، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية.

37- الوجيز في شرح قانون العمل، يوسف اليأس، رقم 71 لسنة1987.

38- التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، أحمية سليمان، ج2، ط7، ديون

- المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002.
- 39 شرح قانون العمل، عبد الودود يجني، ، دار النهضة العربية الإسكندرية، لسنة 197م.
- 40- الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، بشير هدي، دار الريحانة للكتاب، للنشر والتوزيع الجسور، ط2.
- 41- النظرية العامة للالتزام مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، علي علي سليمان، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط3.
- 42- عقد العمل بين النظرية والممارسة، مصطفى قويدري، دار هومة، بدون طبعة.
- 43- التعويض المادي عن الضرر الأدبي أو المادي غيرا لمباشر الناتج عن الجناية أو الشكوى الكيدية، محمد سنان الجلال، ، جامعة صنعاء بكلية شريعة والقانون.
- 44- علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر رشيد واضح، دار هومة للطباعة، طبعة 2002.
- 45- قانون العمل، عبد الرحمن حمدي، ، بدون دار النشر، الدار الجامعية، سنة 1987 .
- 46 - شرح قانون العمل الجزائري، إبراهيم زكي أخنوع، ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائري، 1988.
- 47 - النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، نادية حسان، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، العدد الأول 2008.
- 48 - العزل أو الفصل التأديبي في ضوء الفقه والقضاء، مصطفى قويدري،، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية والسياسية، العدد الثاني، الجزائر، 2004.
- 49 - التسريح التأديبي في التشريع العمل الجزائري، بن صاري ياسين، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

50 - سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، سعيد طرابيت، دون المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

51 - إنهاء علاقات العمل الأسباب الاقتصادية، حسن عبد الرحمان قدوس، مكتبة الجلاء. مصر القاهرة.

52- الوجيز في شرح قانون العمل، علي عوض حسن، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر القاهرة.

53 - الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، حمدي عبد الرحمن، الكتاب الأول، المصادر الإرادية للالتزام، دار النهضة العربية، ط1.

#### الكتب المقارنة

54- ، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل (دراسة مقارنة)، عادل عبد الحميد الفيصال، وفقا لأحكام قانون العمل الجديد رقم12، لسنة2003م، النشر نشأة المعارف بالإسكندرية، ط عصام جاب

55- انحلال الرابطة العقدية بالفسخ والانفساخ والتفاسخ، علاء محمود الزاهي، رسالة دكتوراه، دراسة مقارنة بين القانون والفقہ، جامعة طنطا، سنة 2006م.

56- واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، سمير محمد جمعة العواودة، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الماجستير في الفقہ والتشريع وأصوله من كلية الدعوة وأصول الدين جامعة القدس، سنة 1431هـ / 2010م.



أوامر القانونية.

57- الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26/09/1975 المعدل والمتمم بقانون رقم: 05-10 المؤرخ في 20/07/2005 المتضمن القانون المدني الجزائري، في الجريدة الرسمية، عدد 44، الصادرة بتاريخ 26/07/2005م.

58- الأمر رقم 31/85 المؤ في 09/02/1985، يحدد كفاءات تطبيق الباب الثاني من القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، عدد 09، المؤرخة في 24/02/1985، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 310.96 المؤرخ في

59- الأمر رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، عدد 17، الجريدة الرسمية ص 562.

الرسائل العلمية.

60- عقد الإجارة فقهاً وتطبيقاً، أحمد مُجَّد محمود نصار، ، شهادة الماجستير الاقتصاد

والمصاريف الإسلامية باحث في التمويل الإسلامي، ج 1.

61- عقد الحراسة في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة، عبد الله بن مشيب القحطاني، رسالة لنيل درجة الماجستير، سنة 1428هـ/2007م.

62- إنتهاء علاقة العمل في ظل قانون 11-90 المعدل والمتمم، مُجَّد حسان هاجر، بن عيسى أسماء،، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، /2015م2014م.

63- إنتهاء علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري، غريبة سفيان، ، رسالة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة مُجَّد خيضر بسكرة، السنة 2015/2016م.

64-الاستقالة في القانون الجزائري، عبد الكريم بن قلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة مُجّد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة 2013/2014م.

65-الإقالة فسخ العقد برضا الطرفين دراسة مقارنة، إبراهيم أنيس مُجّد يحيى، رسالة الماجستير، في القانون الخاص، بكلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، في نابلس - فلسطين، 2010م.

67-ضوابط إنهاء عقد العمل الأسباب الاقتصادية في القانون الجزائري، فتحي وردية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

68-الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، قالية فيروز، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، بتاريخ المناقشة 2 ماي 2012، بجامعة مولود معمري - بتيزي وزو. كلية الحقوق.

69-الإلغاء التعسفي لعلاقة العمل غير محددة المدة في التشريع الجزائري، يطو مُجّد - داودي جمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون، السنة الجامعية 2014/2015م.

70-الخطأ المهني الجسيم وأثره علي علاقة العمل، بوزيداوي النثير، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابعة عشر سنة 2006/2003م.

71-انقضاء الالتزام دون الوفاء به في القانون الوضعي والفقہ الإسلامي، بن ددوش نضرة، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل درجة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، بكلية الحقوق جامعة وهران، السنة الجامعية 2010/2011م.

# فهرس الآيات والأحاديث

## فهرس الآيات

الصفحة	رقمها	طرف الآية	السورة
01	91	﴿وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ﴾	البقرة
24	85	﴿وَيَقُومُوا أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْفَيْسُطِ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ﴾	هود
25	283	﴿لِلَّهِ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَإِنْ تُبَدُّوا مَا فِي أَنْفُسِكُمْ أَوْ تُخْفُوهُ يَحَاسِبْكُمْ بِهِ﴾	البقرة
29	195	﴿فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أَضِيعُ عَمَلَ عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ﴾	آل عمران

## فهرس الأحاديث

الصفحة	طرف الحديث	الرقم
23	من أقال مسلما أقال الله عشرته يوم القيامة.	1
26	الصلح جائز بين المسلمين إلا صلحا حرم حلالاً...	2
27	المسلمون عند شروطهم.	3
28	ثلاثة أنا خصمهم في القيامة...	4
28	إخوانكم خولكم، جعلكم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده...	5
28	أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه.	6

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
أ - ج	مقدمة
	المبحث الأول: مفهوم عقد العمل، أنواعه، خصائصه، الفرق
01	المطلب الأول: تعريف عقد العمل لغة واصطلاحا
01	الفرع الأول: تعريف عقد العمل في اللغة
01	أولاً: تعريف العقد لغة
02	ثانياً: تعريف العمل لغة
02	الفرع الثاني: تعريف عقد العمل في الاصطلاح الشرعي والقانوني
02	أولاً: تعريف عقد العمل في الاصطلاح الشرعي
03	ثانياً: تعريف عقد العمل في الاصطلاح القانوني والمقارنة
03	1 - تعريف العقد في الاصطلاح القانوني
03	2 - تعريف عقد العمل في القانون
04	المطلب الثاني: أنواع عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري
04	الفرع الأول : أنواع عقد العمل في الشريعة الإسلامية
04	1- العمل على منافع الأعيان
04	أ - عمل الأعيان المنقولة
04	ب - عمل الأعيان الثابتة
04	2 - عمل على منافع الأعمال
04	أ - الأجير الخاص
04	ب - الأجير المشترك
05	الفرع الثاني : أنواع عقد العمل في القانون المدني الجزائري
05	1 - المدة المحددة
05	2 - المدة غير المحددة

06	المطلب الثالث: خصائص عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري
06	الفرع الأول : خصائص عقد العمل في الشريعة الإسلامية
06	1 - عقد العمل عقد لازم
06	2- عقد العمل عقد معاوضة
06	3 - عقد العمل عقد رضائي
06	4 - عقد العمل من عقود المدة
06	5- عقد العمل يرد على الأشياء غير قابلة للاستهلاك
07	الفرع الثاني: خصائص عقد العمل في القانون المدني الجزائري
07	1 - عقد العمل من العقود الرضائية
07	2 - عقد العمل من العقود المسماة
07	3 - عقد العمل من عقود المعاوضة
08	4 - عقد العمل ملزم للجانبين
08	5 - عقد العمل من العقود الزمنية غالبا
08	6 - عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي
09	المطلب الرابع: الفرق بين عقد العمل والعقود الأخرى
09	الفرع الأول: العقود الواردة عن عقد العمل في الشرع
09	1- عقد العمل وعقد الأستصناع
09	2- عقد العمل وعقد الجعالة
09	3- عقد العمل وعقد الحراسة
10	الفرع الثاني: العقود الواردة عن عقد العمل في القانون
10	1- عقد العمل وعقد المقاولة
10	2- عقد العمل وعقد الوكالة

<b>المبحث الثاني: عناصر عقد العمل وشروطه في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري</b>	
13	المطلب الأول: عناصر عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون الجزائري
13	الفرع الأول: عناصر عقد العمل في الشريعة الإسلامية
13	أولاً: عنصر العمل
13	ثانياً: عنصر الأجرة :
13	ثالثاً: عنصر المدة:
14	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل في القانون
14	أولاً: عنصر العمل:
15	ثانياً : عنصر الأجر
16	ثالثاً: عنصر التبعية
17	رابعاً: عنصر المدة
18	المطلب الثاني: شروط عقد العمل في الشريعة والقانون
18	الفرع الأول: شروط عقد العمل في الشريعة
18	1-العاقدان
18	2- الصيغة
19	3- المنفعة
20	الفرع الثاني: شروط عقد العمل في القانون :
20	1-الأهلية
20	2-المحل
20	3-السبب
<b>المبحث الثالث: أثر إنتهاء عقد العمل في الشريعة الإسلامية والقانون المدني الجزائري</b>	
23	المطلب الأول: أثر إنتهاء عقد العمل في الشريعة الإسلامية
23	الفرع الأول : أثر الإنتهاء المشروع لعقد العمل في الشريعة الإسلامية
25	أولاً: إنتهاء عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين في الشريعة الإسلامية



## فهرس الموضوعات

25	ثانيا: إنتهاء عقد العمل المحدد المدة في الشريعة الإسلامية
26	ثالثا: إنتهاء عقد العمل غير المحدد المدة في الشريعة الإسلامية
27	الفرع الثاني : أثر الإنتهاء غير المشروع لعقد العمل في الشريعة الإسلامية
27	أولا: أثر إنتهاء عقد العمل عن طريق رب العمل
28	ثانيا: أثر إنتهاء عقد العمل عن طريق العامل
30	المطلب الثاني: أثر إنتهاء عقد العمل في القانون المدني الجزائري
30	الفرع الأول: أثر إنتهاء عقد العمل لأسباب إرادية
30	أولا: أثر إنتهاء عقد العمل عن طريق الاستقالة
31	1 - الآثار القانونية
31	أ - أثر الاستقالة على التعويض
31	ب - تفويض الاختصاص
31	ج - تفويض التوقيع
32	د - أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية
33	2 - الآثار الإدارية
33	أ - الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة على الموظف
33	ب - الآثار الإدارية المترتبة على قبول الاستقالة على الموظف
33	3 - الآثار المالية
34	أ - أثر الاستقالة على انقطاع الراتب
34	ب - أثر الاستقالة على استحقاق المعاش
35	ثانيا: أثر إنتهاء عقد العمل عن طريق الإقالة
35	ثالثا: أثر إنتهاء عقد العمل عن طريق التقاعد
36	1- المعاش المباشر

36	2 - معاش
37	رابعاً : أثر إنتهاء عقد العمل عن طريق التسريح التأديبي
39	1- الآثار المترتبة عن التسريح التأديبي
41	2 - الآثار المخالف للإجراءات
45	3 - الآثار المخالف للإجراءات التسريح التأديبي
47	الفرع الثاني: أثر إنتهاء عقد العمل لأسباب غير إرادية
47	أولاً: أثر إنتهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية
47	1- أنواع الأسباب الإقتصادية
47	أ - الأسباب الاقتصادية الظرفية
48	ب - الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة الهيكلة
49	2 - شروط الأسباب الاقتصادية
49	أ - إجراءات التسريح الاقتصادي
49	ب - عرض تقرير أسباب التسريح على لجنة المشاركة
49	ج - التفاوض الجماعي
50	د - إخطار الأجهزة الإدارية
51	ثانياً: أثر إنتهاء عقد العمل عن طريق الأسباب الاقتصادية
51	1- احترام المستخدم لمهلة الإخطار
52	2 - الحق في الحصول على التعويض
52	3 - الأولوية في تحصيل الأجور
54	ثالثاً : أثر إنتهاء عقد العمل عن طريق التسريح التعسفي
58	رابعاً : أثر إنتهاء عقد العمل عن طريق استحالة التنفيذ

## فهرس الموضوعات

59	1 - انقضاء انحلال العقد
60	2 - الرجعية في الانفساخ
60	3 - عقود المتعاقدين إلى الحالة التي كان عليها قبل التعاقد
63	خاتمة
72	قائمة المصادر والمراجع
73	فهرس الآيات والأحاديث
75	فهرس الموضوعات

# فهرس الموضوعات